



Universidade de Lisboa
Faculdade de Motricidade Humana



Empregabilidade e Competências Empreendedoras dos Profissionais de Reabilitação Psicomotora

Dissertação elaborada com vista à obtenção do Grau de Mestre
em Reabilitação Psicomotora

Orientador: Professora Doutora Ana Maria Peixoto Naia

Júri:

Presidente

Professor Doutor Rui Fernando Roque Martins

Vogais

Professor Doutor Rui Jorge Bértolo Lara Madeira Claudino

Professora Doutora Ana Maria Peixoto Naia

Professora Doutora Ana Cristina Guerreiro Espadinha

Vanessa Alexandra Coelho Ferreira Gregório

2017

Agradecimentos

Assim chega ao fim mais uma etapa, sendo difícil numerar ou qualificar a importância de cada pessoa que por mim passou e me marcou...

Queria agradecer à FMH, a todos os Professores que me deram o privilégio de ser sua aluna, aos meus colegas de turma que nestes 5 anos me deram tão boas recordações e sorrisos que vou para sempre lembrar...

Às Professoras Ana Naia e Cristina Espadinha pela orientação fundamental neste projeto, por estarem sempre disponíveis a esclarecer as minhas dúvidas mesmo fora das horas de expediente.

Aos meus pais e aos meus irmãos, que apesar de todas as tempestades e desavenças, são do meu sangue e são parte de mim, em qualquer momento, em qualquer parte.

Aos meus avós paternos, que apesar de não estarem fisicamente presentes, são a minha estrelinha guia e a saudade é eterna...

Ao Pedro, por se ter tornado o meu melhor amigo, por ter aturado (e continuar a aturar) tanto do meu lado mau, por me amar pelo que eu sou mesmo com os meus inúmeros defeitos, por, conjuntamente com o meu Pai, serem o Homens da minha vida.

À minha família e à família do meu namorado, sei que posso contar com eles em qualquer circunstância.

À D. Fernanda Silva, a melhor chefe que alguém podia ter, um grande obrigado por ter sido o meu anjo da guarda, por se desdobrar no possível e no impossível para que este percurso académico se pudesse tornar uma realidade, por mais do que uma chefe, ser uma grande amiga e ter sempre um abraço reconfortante.

À Cláudia, companheira de estágio, companheira de mestrado, por tantas vezes partilhar lágrimas e conquistas comigo, por ter sido fundamental em não me deixar desistir e em me mostrar que é possível, acreditando sempre que a sorte protege os audazes.

À Joana e à Barraqueira, por serem as melhores amigas que podia pedir, por provarem que a distância não muda em nada a amizade, que estes mais de 10 anos de amizade perdurem por muito mais décadas.

A todos os que acreditaram em mim, MUITO OBRIGADO!

Resumo

O presente estudo tem como objetivo caracterizar a empregabilidade dos profissionais de Reabilitação Psicomotora (RPM), formados em RPM ou Educação Especial e Reabilitação (EER) em 1.º e/ou 2.º ciclo, bem como analisar as Competências Empreendedoras valorizadas pelas instituições onde exercem funções. A amostra compreendeu um total de 99 participantes (29.09 ± 6.68). Para recolher os dados construiu-se um questionário sobre Formação e Experiência Profissional, Experiência Profissional Atual, Práticas Profissionais e Competências Empreendedoras. Realizou-se o teste do Qui-Quadrado.

Respeitante à empregabilidade, verificou-se alguma precariedade nos locais de trabalho em RPM, nomeadamente devido à predominância de recibos verdes e locais com cargas horárias inferiores a 20 horas semanais. Existe igualmente uma forte tendência em acumular mais que um emprego na área, bem como demorar entre 0 a 6 meses para encontrar um emprego em Psicomotricidade. O âmbito de intervenção reeducativo ou terapêutico, o contexto de ação social e os espaços de sala e ginásio foram, entre outros, os aspetos que mais se evidenciaram.

Quanto às competências empreendedoras, os profissionais de RPM mostraram ter resultados mais positivos nas competências de relacionamento e compromisso, tendo sido a experiência profissional, as características pessoais e o curso de EER/RPM as fontes mais referidas para a aquisição destas competências.

Palavras-chave: Empregabilidade, Empreendedorismo, Competências Empreendedoras, Reabilitação Psicomotora, Profissionais de Reabilitação Psicomotora

Abstract

The present study aims to characterize the employability of professional psychomotor rehabilitation (RPM) professionals, trained in RPM or Special Education and Rehabilitation (EER) in 1st and/or 2nd cycle, as well as to analyze the entrepreneurial competences valued by the institutions in which they work. The sample comprised a total of 99 participants (29.09 ± 6.68). The data collection instrument was a questionnaire on Training and Professional Experience, Current Professional Experience, Professional Practices and Entrepreneurial Competences. The chi-square test was performed.

Regarding employability, there was still some precariousness in workplaces in RPM, mainly due to the predominance of free-lancers and workplaces with a workload of less than 20 hours per week. There is also a strong tendency to accumulate more than a job in the area, as well as to take between 0 and 6 months to find a job in Psychomotricity. The scope of reeducative or therapeutic intervention, the context of social action and spaces of room and gym were, among others, the aspects that were most evident.

Regarding entrepreneurial competences, RPM professionals showed more positive results in relationship and commitment competences, with professional experience, personal characteristics and the EER/RPM course being the most mentioned sources for their acquisition.

Keywords: Employability, Entrepreneurship, Entrepreneurial Competences, Psychomotor Rehabilitation, Psychomotor Rehabilitation Professionals

Índice Geral

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	iii
Índice Geral	iv
Índice de Tabelas	vii
Introdução	11
Apresentação e definição do problema	11
Organização do estudo	12
Revisão de literatura	13
1 Empregabilidade	13
1.1 Empregabilidade no Ensino Superior	16
2 Empreendedorismo	18
2.1 Competências Empreendedoras	23
3 Reabilitação Psicomotora	27
3.1 A Reabilitação Psicomotora enquanto área de estudo académica e saídas profissionais.....	28
4 Empregabilidade e Competências Empreendedoras na Reabilitação Psicomotora	30
Método	33
1.1 Objetivos.....	33
1.2 Amostra e procedimento de recolha de dados	33
1.3 Instrumento.....	34
1.4 Análise de dados	34
Apresentação e Discussão de Resultados	35
1.1 Formação e Experiência Profissional	37

1.1.1	Nível de formação na área da Psicomotricidade e Estabelecimento de ensino onde obteve essa formação.	37
1.1.2	Após a conclusão da sua primeira formação em RPM, quanto tempo esteve à procura de emprego até encontrar um trabalho nesta área.	38
1.1.3	Número de anos de experiência profissional na área da Psicomotricidade.	42
1.1.4	Número de locais/empregos na área até ao presente.	42
1.1.5	Número de locais/empregos remunerados na área atualmente.	42
1.2	Experiência Profissional Atual	43
1.2.1	Tipo de vínculo com a entidade patronal.	43
1.2.2	Antiguidade no seu local de trabalho/emprego (na função de Psicomotricista).	47
1.2.3	Carga horária de trabalho semanal neste seu local de trabalho (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho).	47
1.2.4	Remuneração Mensal proveniente de atividades laborais na área de RPM.	49
1.2.5	Distrito(s)/ Região(ões) onde exerce.	51
1.3	Práticas Profissionais	52
1.3.1	Em que âmbitos da intervenção psicomotora se situa a sua prática profissional.	52
1.3.2	Em que contextos decorre a intervenção.	53
1.3.3	Com que populações intervém.	54
1.3.4	Que faixa(s) etária(s) engloba.	54
1.3.5	Apesar de na prática psicomotora, a abordagem instrumental e relacional complementarem-se, em qual perspetiva se enquadra a sua prática profissional.	56
1.3.6	Qual ou quais o(s) espaço(s) em que as sessões se realizam, maioritariamente.	56
1.3.7	Que metodologias são utilizadas na intervenção.	57
1.4	Competências Empreendedoras	58
1.4.1	Questão 1: “Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho?”.	58
1.4.2	Questão 2: “Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças?”.	59
1.4.3	Questão 3: “Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos?”.	60
1.4.4	Questão 4: “Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?”.	61

1.4.5	Questão 5: “Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?”.....	62
1.4.6	Questão 6: “Comunica de forma eficaz/eficiente?”.....	62
1.4.7	Questão 7: “No seu local de trabalho, considera ter facilidade em analisar informação complexa (que abrange várias coisas ou ideias)?”.....	64
1.4.8	Questão 8: “Tem facilidade em tomar decisões?”.....	64
1.4.9	Questão 9: “Identifica e avalia riscos?”.....	65
1.4.10	Questão 10: “Realiza frequentemente atividades inovadoras?”.....	65
1.4.11	Questão 11: “Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos?”.....	67
1.4.12	Questão 12: “Utiliza de forma eficiente os recursos?”.....	68
1.4.13	Questão 13: “Tem facilidade em liderar colegas/funcionários/equipas, caso lhe seja solicitado ou incutido essa responsabilidade?”.....	69
1.4.14	Questão 14: “Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos?”.....	70
1.4.15	Questão 15: “Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?”.....	71
1.4.16	Questão 16: “Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/instituição?”... ..	72
1.4.17	Questão 17: “Analisa a viabilidade financeira da implementação de estratégias?”.....	73
1.4.18	Questão 18: “No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?”.....	74
1.4.19	Questão 19: “Compromete-se com metas a longo prazo?”.....	75
1.4.20	Questão 20: “Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?”.....	75
1.4.21	Competência empreendedora adquirida através do curso de EER/RPM.....	78
1.4.22	Competência empreendedora adquirida através de formações externas.....	82
1.4.23	Competência empreendedora adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional.....	83
1.4.24	Competência empreendedora adquirida através de contacto com a família.....	84
1.4.25	Competência empreendedora adquirida através de modelos de referência empreendedores.....	85
1.4.26	Competência empreendedora adquirida através de redes de contacto.....	86
1.4.27	Competência empreendedora adquirida através de características pessoais/inatas.....	87

1.5 Relação Empregabilidade, Práticas Profissionais e Competências Empreendedoras com a distribuição geográfica	89
Conclusões	92
Implicações para a Prática Profissional.....	93
Limitações	94
Recomendações.....	94
Bibliografia.....	96
Anexo - Questionário online “Empregabilidade e Competências Empreendedoras”	104

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Frequência e percentagem de respostas das instituições onde os participantes obtiveram a sua formação em RPM (n=99).....	38
Tabela 2 - Frequência e percentagem de respostas dos tipos de vínculo dos participantes (n=94)	44
Tabela 3 - Frequência e percentagem de respostas da antiguidade dos participantes nos seus postos de trabalho (n=94).....	47
Tabela 4 - Frequência e percentagem de respostas da carga horária de trabalho semanal dos participantes (n=94)	48
Tabela 5 - Frequência e percentagem de respostas da remuneração mensal proveniente de trabalho na área de RPM (n=94).....	49
Tabela 6 – Frequência e % da distribuição geográfica dos participantes (n=99).....	52
Tabela 7 - Frequência e percentagem de respostas dos âmbitos de Intervenção Psicomotora (n=86)	52
Tabela 8 - Frequência e % de respostas aos Contextos de Intervenção (n=86)	53
Tabela 9 - Frequência e percentagem de respostas à questão: “Com que populações intervém” (n=86)	54
Tabela 10 - Frequência e percentagem de respostas das faixas etárias (n=86)	55
Tabela 11 - Frequência e percentagem de respostas sobre os espaços onde realizam as sessões (n=86)	56
Tabela 12 - Frequência e percentagem de respostas sobre as metodologias utilizadas na intervenção (n=86).....	57

Tabela 13 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=53)	58
Tabela 14 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças?” e onde adquiriram essas competências (n=53)	59
Tabela 15 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=76)	61
Tabela 16 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=74)	61
Tabela 17 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=74).....	62
Tabela 18 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Comunica de forma eficaz/eficiente?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=75)	62
Tabela 19 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “No seu local de trabalho, considera ter facilidade em analisar informação complexa (que abrange várias coisas ou ideias)?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=65)	64
Tabela 20 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Tem facilidade em tomar decisões?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=60)	64
Tabela 21 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Identifica e avalia riscos?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=61)	65
Tabela 22 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Realiza frequentemente atividades inovadoras?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=52).....	66
Tabela 23 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=57).....	68

Tabela 24- Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Utiliza de forma eficiente os recursos?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=68)	69
Tabela 25 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Tem facilidade em liderar colegas/funcionários/equipas, caso lhe seja solicitado ou inculcida essa responsabilidade?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=53)	69
Tabela 26 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=71)	70
Tabela 27 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=63).....	72
Tabela 28 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/instituição?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=65)	72
Tabela 29 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Analisa a viabilidade financeira da implementação de estratégias?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=33).....	73
Tabela 30 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=70)..	74
Tabela 31 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Compromete-se com metas a longo prazo?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=55)	75
Tabela 32 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=71)	76
Tabela 33 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação "Adquirida através do curso de EER/RPM" das Competências Empreendedoras	78
Tabela 34 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação "Adquirida através de formações externas" das Competências Empreendedoras	82

Tabela 35 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Adquirida através de atividade(s)laboral(ais)/ experiência profissional” das Competências Empreendedoras	83
Tabela 36 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Adquirida através de contacto com a família” das Competências Empreendedoras	85
Tabela 37 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Adquirida através de redes de contacto” das Competências Empreendedoras	86
Tabela 38 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Inata/ Características pessoais” das Competências Empreendedoras	87

Introdução

Apresentação e definição do problema

A empregabilidade pode ser caracterizada como a atividade profissional dos indivíduos que recebem um salário (OCDE, 2015), ou como a capacidade de ganhar e manter um emprego, ou de encontrar outro se necessário (Hogan, Chamorro-Premuzic e Kaiser, 2013). No entanto, muitas outras noções se devem ter em conta quando se aborda esta temática, pois este é um conceito complexo que depende de diversos fatores individuais e contextuais (Fernandes, 2013). Um destes fatores é a revolução tecnológica presente nas últimas décadas (Miragaia e Carvalho, 2008; Gao e Yuan, 2015), que exacerba a instabilidade laboral dos mercados (Cheng, Mauno e Lee, 2014), levando os trabalhadores a uma contínua procura de conhecimento e adaptação ao mercado de trabalho, de modo a justificarem as suas competências nas suas funções (Marques, 2013; Minarelli, 2010).

Por este facto, a noção de empregabilidade relaciona-se com o empreendedorismo na medida em que, com todas estas transformações nos mercados e na economia atual, o trabalhador vê-se obrigado a procurar estratégias de criação de oportunidades de emprego, para si ou para outros (Cardoso, Varanda, Madruga, Escária e Ferreira, 2012; Cardoso et al., 2014). No entanto, o estudo do Empreendedorismo deve deixar de ser encarado como algo exclusivo às ciências económicas, devendo ser extrapolado para as áreas de estudo comportamental e humano (Aguiar, 2012; Trigo, s.d.). Isto porque é o conhecimento e as habilidades do empreendedor, ou seja, as suas competências, que determinam os resultados do trabalho ou o sucesso do projeto em que este se envolve (Savanevičienė, Stukaitė e Šilingienė, 2008). Desta forma, as competências empreendedoras apresentam-se como sendo capacidades consideradas de nível superior que englobam traços sociais, analíticos, operacionais, estratégicos e pessoais, características fundamentais para que o Empreendedor consiga identificar novas oportunidades de negócio (Man, Lau e Chan, 2002; Sánchez, 2012).

Assim, a perspetiva teórica utilizada neste estudo para a avaliação das competências empreendedoras nos profissionais de RPM é a apresentada por Man et al. (2002), que as divide em: **competências de oportunidade, relacionamento, concetuais, organizacionais/ administrativas, estratégicas e compromisso.**

Assim sendo, o objetivo desta dissertação consiste em caracterizar a empregabilidade dos profissionais de RPM em exercício profissional, formados em RPM

ou EER em 1.º e/ou 2.º ciclo, bem como analisar as competências empreendedoras valorizadas pelas instituições onde exercem funções de psicomotricista. As motivações para o desenvolvimento deste trabalho prendem-se com a escassez de evidências empíricas na investigação acerca destas áreas, justificando assim a problemática da investigação. Poucos foram os estudos encontrados acerca de empregabilidade em RPM (apenas 5, em 3 deles a população que fez parte da amostra eram recém-graduados na área de RPM, e apenas nos outros dois estudos a amostra estava direcionada para os profissionais de RPM e a sua experiência profissional, tal como no nosso estudo), e tendo em conta as dificuldades dos psicomotricistas no que toca à regulamentação da atividade profissional, torna-se pertinente investigar o estado da empregabilidade em Psicomotricidade no nosso país. Quanto a estudos acerca das competências empreendedoras relacionadas com RPM, foram apenas encontrados dois estudos. A dimensão extraeconómica do Empreendedorismo justifica o seu estudo e a sua relação com a RPM, sendo possível extrapolar as qualidades inerentes ao Empreendedorismo e às competências empreendedoras, no seu âmbito social e humano, e assim analisar as características empreendedoras dos profissionais de RPM, não só nas suas práticas profissionais, mas igualmente como forma de arranjar meios de fazer crescer e divulgar a importância da Psicomotricidade na sociedade.

Organização do estudo

No que diz respeito à organização do presente documento, este divide-se em quatro capítulos: enquadramento teórico, onde se descreve a problemática que serve de base a esta investigação, nomeadamente uma revisão de literatura acerca de Empregabilidade e Empregabilidade no ensino superior, Empreendedorismo e Competências Empreendedoras, Reabilitação Psicomotora, e Empregabilidade e Competências Empreendedoras na RPM; a segunda parte refere-se à metodologia inerente a este estudo, nomeadamente a descrição dos seus objetivos, amostra e procedimento de recolha de dados, instrumento e análise de dados; a terceira parte diz respeito à apresentação e discussão de resultados, seguindo os tópicos que serviram de base à construção do questionário: (1) Formação e Experiência Profissional, (2) Experiência Profissional Atual, (3) Práticas Profissionais (estes relacionados com a temática da Empregabilidade) e (4) Competências Empreendedoras; e por fim, na quarta e última parte são apresentadas as conclusões, as limitações encontradas no decorrer do estudo, bem como sugestões de investigações futuras no âmbito da temática investigada neste estudo.

Revisão de literatura

1 Empregabilidade

Para Fugate, Kinicki e Ashforth (2004), não existe muita pesquisa no que toca à origem do termo “empregabilidade”. Todavia, este termo tem sido a linha orientadora dos mercados de trabalho na Europa nos últimos 20 anos, tendo como objetivo último promover a inclusão das forças trabalhadoras nestes mercados (Hassler, 2013), sendo definido por diversos autores.

Para Almeida (2007), a origem do conceito de empregabilidade é atribuída ao povo anglo-saxónico, que no início do século XX começou a distinguir a população empregável da não empregável. Segundo o mesmo e desde então, este conceito disseminou-se por todo o mundo ocidental, tendo chegado ao final do século XX a ser utilizado por organizações internacionais como a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização das Nações Unidas (ONU) e a União Europeia (UE).

Já segundo Fugate et al. (2004), a empregabilidade é um constructo psicossocial que se baseia em três dimensões distintas e reciprocamente relacionadas entre si: identidade na carreira, adaptabilidade pessoal e capital social e humano. Para estes, o constructo de empregabilidade deve ser encarado como sendo resultado de um conjunto de dimensões centradas no indivíduo, que se combinam sinergicamente no sentido de preparar e orientar o indivíduo a fazer face às imprevisíveis mudanças com que este se pode confrontar. Os mesmos afirmam ainda que a empregabilidade depende de características pessoais que podem ser treinadas no sentido de arranjar emprego. Hogan et al. (2013) acrescentam que a empregabilidade pode ser definida como a capacidade de ganhar e manter um emprego, ou de encontrar outro se necessário.

Por sua vez, Gao e Yuan (2015), numa orientação semelhante à anterior, afirmam que a origem deste termo remete ao início do século XX, quando em 1909 o economista britânico Beveridge entendeu que a empregabilidade se definia como a capacidade de um indivíduo obter e manter um trabalho.

Por outro lado, para Cardoso et al. (2012), o conceito de empregabilidade é de utilização recente, que entra na linguagem corrente como consequência das condutas inerentes aos processos de reforma e reorganização do ensino superior a nível europeu. Para Cardoso et al. (2012; 2014), a empregabilidade designa a possibilidade ou

qualidade de se possuir um emprego, desde ao autoemprego ao emprego por conta de outrem. Por este facto, a empregabilidade traz a si associada a noção de empreendedorismo ou de criação de oportunidades de emprego (para o próprio ou para outros).

Hassler (2013) refere ainda que o conceito de empregabilidade só começou a ser área de interesse a partir dos finais do século XX, quando na Grã-Bretanha se começaram a delegar responsabilidades aos indivíduos na procura e manutenção dos seus próprios empregos. A autora acrescenta ainda que o conceito de empregabilidade surge na Alemanha como resposta aos cortes efetuados nos orçamentos do Estado e na rede de Segurança Social, sendo que o Governo alemão iniciou como resposta a promoção do auto-emprego e do empreendedorismo.

Numa orientação mais recente podemos ainda acrescentar a visão da Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] (OCDE, 2015), que define indivíduo empregue como aquele que recebe um salário por contra de outrem ou por conta própria, ou que, por motivo de greve, doença, férias, licença de maternidade/paternidade, entre outras, tem um emprego, mas temporariamente não se encontra no ativo.

De uma forma global, a empregabilidade pode referir-se como sendo uma análise universal do mercado de trabalho, no âmbito das políticas de emprego ou, mais recentemente, no âmbito das políticas educativas (Alves, 2007).

No entanto, a revolução tecnológica que se disseminou a partir dos anos 80 traz uma nova relevância ao conceito de empregabilidade: a sociedade vê-se confrontada com a presença de tecnologias que substituem e até melhoram a eficácia das tarefas laborais realizadas pelo Homem, e surge o pensamento de que os seus empregos não são mais vitalícios, seguros e suficientemente qualificados (Miragaia e Carvalho, 2008). Perante este conflito Homem/Máquina, o Homem teve que se adaptar às circunstâncias e aos desafios criados pelo avanço tecnológico, demandando ao indivíduo e aos grupos de trabalhadores uma mudança de atitude e competências, tornando assim as empresas cada vez mais competitivas entre si (Gao e Yuan, 2015).

Assim sendo, a empregabilidade determina uma necessidade (e obrigação) de uma responsabilidade partilhada – pelo indivíduo, pelos poderes públicos, pelas organizações empregadoras e pelos parceiros sociais (Bettencourt, 2014), sendo que desde o desenvolvimento industrial que as teorias de organização laboral assentam sobre os princípios de produtividade, qualificação e competência (Gonçalves, Carreira,

Valadas e Sequeira, 2006). É por isso um conceito complexo porque depende de fatores individuais e contextuais (Fernandes, 2013), que pode ser resultado de uma atitude reativa ou proativa do indivíduo que procura emprego (Fugate e Kinicki, 2008; Coetzee e Schreuder, 2011). Dada a atual conjuntura mundial, os autores anteriormente citados acrescentam ainda que a repetida frequência e intensidade com que ocorrem mudanças nas empresas hoje em dia trazem um ambiente de incerteza - tanto para empregados como para empregadores - que obriga a uma resposta maleável e adaptativa nos processos e práticas de ambas as partes. Esta instabilidade laboral é um fator de stress inevitável que pode diminuir o bem-estar do indivíduo, sendo que estratégias adequadas para lidar com situações de insegurança laboral podem reverter as sensações de stress e manter a saúde mental e física do trabalhador (Cheng et al., 2014). Assim, a habilidade do indivíduo desenvolver e manter a sua empregabilidade está dependente da implementação de estratégias empregadoras (Hassler, 2013) e da sua capacidade de gerir as suas emoções, que permite consequentemente demonstrar melhores níveis de autoconfiança em si mesmo e nas suas habilidades, o que se reflete em maior satisfação pessoal e profissional, tal como demonstrado no estudo de Coetzee e Beukes (2010).

Neste seguimento, o trabalhador não deverá apenas restringir-se a ser competente nas suas funções (Marques, 2013). Este deve continuamente estar em busca de conhecimento na sua área de trabalho, devendo igualmente estar atento às exigências do mercado de trabalho e capacitado para enfrentar as adversidades que possam surgir, de modo a permanecer atraentes/atrativos a outros empregadores (Marques, 2013; Minarelli, 2010). Valadas (2013), por sua vez, corrobora o anteriormente descrito e afirma que a aprendizagem contínua ao longo da vida passou a ser encarada como o meio mais eficaz de promoção da empregabilidade. A percepção que o indivíduo tem da sua própria carreira e da sua identidade profissional atua igualmente como um importante fator de manutenção da empregabilidade e de criação de expectativas para o futuro (Oosthuizen, Coetzee e Mntonintshi, 2014).

Desta forma, em tempos de transformações de mercado e das relações de trabalho, onde é cada vez menos comum passar profissionalmente a vida inteira construindo carreira na mesma empresa, e pela mesma se aposentar, torna-se fulcral manter a empregabilidade, pois é desta forma que um profissional atinge espaço, segurança e longevidade no mercado de trabalho (Minarelli, 2010). Por isso, atualmente, os indivíduos precisam de se tornar tão flexíveis quanto as empresas do século em que vivemos (Minarelli, 2010), tendo de partir do próprio indivíduo a responsabilidade de “segurar” o seu emprego e torná-lo o mais estável possível (Dam, 2004).

No entanto, hoje em dia ainda se encontram algumas barreiras no acesso à formação profissional, quer sejam estas barreiras materiais ou simbólicas. Mulheres, população menos escolarizada, em fim de vida profissional útil ou que estejam na base da hierarquia são os que mais encontram dificuldades no acesso às formações (Almeida, 2007). Estes dados são reportados num relatório da OECD de 2015, que evidencia que a empregabilidade apresenta ainda atualmente uma grande discrepância no que concerne à diferenciação sexual, sendo que existe uma taxa de empregabilidade nos países da OCDE de, em média, 63% da população feminina contra 80% da população masculina.

Para finalizar, algo a salientar por Franca e Pahor (2014) é a questão da implementação de estratégias empregadoras por parte das entidades patronais. Neste caso, os autores focam-se nas oportunidades representativas e na participação nas tomadas de decisão que os colaboradores podem ter dentro da empresa. Apesar dos progressos nos estudos acerca de recursos humanos, corporativismo e leis laborais, a “voz” que os trabalhadores podem atingir entre a sua empresa continua ainda muito dependente da recetividade e da permissão de quem ocupa os cargos superiores.

Torna-se portanto evidente a multiplicidade de conceções ligadas à empregabilidade: o próprio indivíduo, a sua capacidade de se manter competitivo intelectualmente (e não só) face às constantes evoluções tecnológicas, a precariedade do mercado de trabalho em termos económicos, a competitividade entre empresas, fatores culturais, entre muitos outros, que fazem deste conceito algo em constante mudança e objeto de estudo recorrente em termos económicos e sociais.

1.1 Empregabilidade no Ensino Superior

A obtenção de um curso superior, após a 2.^a Grande Guerra Mundial, era garantia absoluta da entrada imediata no mercado de trabalho, sendo igualmente garantia de um emprego seguro e, quase sempre, vitalício (Miragaia e Carvalho, 2008).

Por estas razões, para a OECD (2015), as habilitações literárias são frequentemente utilizadas como indicador diferencial no mercado de trabalho, sendo que as mulheres tendem a prolongar os seus ciclos de estudos e as suas qualificações em relação aos homens. População com melhores qualificações tem maior taxa de empregabilidade e menor risco de cair no desemprego, enquanto que a população menos qualificada apresenta maior risco de ficar fora do mercado de trabalho (OECD, 2015).

Cardoso et al. (2012; 2014) afirmam por sua vez que as competências adquiridas pelos diplomados, seja qual for o ciclo de estudos alcançado, só estarão plenamente

cumpridas quando estes tenham oportunidade de concretizar a sua aprendizagem e pô-la efetivamente em prática através da prestação de um serviço de trabalho, o que nem sempre é de fácil alcance. No entanto, acrescendo a difícil conjuntura económica atualmente presente em Portugal e no Mundo, para os autores supracitados e para a OECD (2015), as instituições de ensino superior assumem um papel fulcral na definição de acordos e cooperações com as empresas, associações ou ordens profissionais, garantindo aos alunos formação para a empregabilidade, formações ao longo da vida e promovendo espírito empreendedor, tendo sido por estes motivos que um dos principais objetivos do Processo de Bolonha, implementado em 1999 em Portugal, foi promover melhorias na empregabilidade dos indivíduos diplomados (Cardoso et al., 2014).

A esta complicada situação de empregabilidade dos diplomados acresce ainda o facto das instituições de ensino superior portuguesas, desde o ano letivo 2012/2013, terem sido confrontadas com a obrigatoriedade de ajustar o número anual máximo de novas admissões no 1.º ciclo de estudos e mestrados integrados em cada ano letivo, com a empregabilidade associada a cada oferta formativa. Este aspeto foi fixado no Despacho de 11 de junho de 2012, provindo do Gabinete do Secretário de Estado do Ensino Superior, justificado pela necessidade de assegurar o equilíbrio global de oferta, sendo que as instituições, sempre que queiram aumentar o número de vagas disponíveis em determinado curso, deverão fazer prova de que o nível de desemprego desse curso é inferior ao valor geral de desemprego dos diplomados.

Contudo, esta opinião não é partilhada por todos os autores e segundo Gonçalves et al. (2006), um curso superior por si só não é atualmente garantia de emprego na área de formação, mas deverá ser encarado como um património de conhecimentos, competências e atitudes face ao mercado de trabalho que permitem um melhor desempenho na profissão pela qual se estudou para.

Segundo dados registados no Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. (IEFP), presentes num documento da Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (2016), sobre estatísticas dos desempregados com habilitação superior em junho de 2016, em Portugal continental, existem mais de 65 mil indivíduos diplomados inscritos nos centros de emprego. Face a este número, é importante salientar que o número de desempregados inscritos no IEFP não é representativo do número total de diplomados sem emprego no nosso país, sendo sempre representativo por omissão.

Por outro lado, apesar do anteriormente descrito, e segundo dados que Cardoso et al. (2012) tiveram acesso pelo Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, a

aquisição de títulos superiores continua a compensar no que toca à compensação salarial. Isto porque, no ano de 2009 e no que toca à primeira entrada no mercado de trabalho, o valor médio de remuneração de um indivíduo com formação superior em Portugal é de aproximadamente 1130 euros, enquanto que a remuneração de um indivíduo nas mesmas condições, mas sem habilitações superiores, fixa-se nos 679 euros.

Por isso, apesar da obtenção de qualificações superiores ser ainda um fator diferenciador nas taxas de empregabilidade dos diplomados (8% de desemprego contra 73% de empregabilidade), um fator agravador da situação profissional dos futuros empregados é a existência de um prolongamento, por parte da população mais jovem, dos seus ciclos de estudos (OECD, 2015). Isto porque a maioria dos países tem adotado políticas de prolongamento da idade da reforma, o que acumulado com a preferência das entidades empregadoras pelos indivíduos com experiência, dificulta a entrada no mercado de trabalho das populações jovens e qualificadas, tornando-se assim necessário que se implementem medidas de investimento público que favoreçam a entrada de populações jovens no mercado de trabalho (OECD, 2015).

Concluindo, a atual conjuntura económica e financeira exacerba a necessidade das camadas jovens em privilegiar a sua formação académica, prolongando-a e valorizando-a, e onde cada vez mais se assiste a um fenómeno de escolha dos cursos superiores não por vocação, mas pela garantia de vaga no mercado de trabalho no fim do percurso académico.

2 Empreendedorismo

O termo *Empreendedor* deriva da palavra francesa *Entrepreneur* que, em 1725, foi utilizada pela primeira vez pelo economista francês Richard Cantillon para se referir a indivíduos que assumem riscos (Chiavenato, 2012).

O estudo do *Empreendedorismo*, e consequentemente, do empreendedor – dois constructos conceptualmente indissociáveis –, tem atraído um interesse cada vez maior nos últimos anos (Instituto para o Fomento e Desenvolvimento do Empreendedorismo em Portugal [IFDEP], 2014), tendo sido por este motivo que a temática do Empreendedorismo passou de uma conceção meramente económica para um campo de estudo de quase todas as disciplinas das ciências sociais, sendo desta forma necessário desenvolver-se novas perspetivas que se centrem mais no Empreendedorismo enquanto

promotor do potencial do indivíduo e não tanto enquanto impulsionador do desenvolvimento económico (Mendes, 2007).

Neste seguimento, Chiavenato (2012) afirma que empreender é uma questão social e não apenas individual, pois envolve mais pessoas para além do próprio empreendedor (como fornecedores e clientes). Apesar de pouco se saber ainda como são construídas as habilidades que qualificam o empreendedor (Pardini, Brandão e Souki, 2008), o Empreendedorismo deve ser encarado e estudado de um ponto de vista comportamental e de desenvolvimento pessoal, isto porque o ato de empreender é, acima de tudo, um comportamento e uma atitude humanos (Trigo, s.d.). Todavia, mesmo apesar de Gries e Naudé (2011) considerarem que a literatura tem negligenciado a relação entre o Empreendedorismo e a sua influência no desenvolvimento humano, o Empreendedorismo pode ser encontrado em qualquer profissão ou ramo de negócio (Schmitt-Rodermund, 2004).

Desta forma, para Aguiar (2012), o Empreendedorismo assume um carácter multidisciplinar, de dimensões complexas e multifacetadas, não se limitando a ser estudado apenas no campo económico. O mesmo é corroborado por Caetano, Santos e Costa (2012), que nos diz que o processo empreendedor é um processo heterogéneo que pode ser influenciado por três fatores distintos: os fatores distais, que são as circunstâncias económicas, tecnológicas e sociológicas onde o indivíduo está inserido; os fatores meso, que estão relacionados com as ligações a investidores, fornecedores, clientes e concorrentes, bem como à própria equipa empreendedora; e os fatores proximais, que se referem às características do próprio empreendedor, as suas aptidões, competências, motivações e conhecimentos.

Já segundo Ismail (2015), Empreendedorismo é o ato de criação de um negócio que pode potencialmente oferecer vantagens económicas e sociais a um indivíduo, empresa ou à sociedade em geral. Fatores tais como a alteração dos contextos sociais, as mudanças no mercado, nos regimes políticos, económicos, financeiros, tecnológicos e envolvimento no mercado competitivo contribuem para que o indivíduo empreendedor consiga visualizar um potencial de oportunidade através destas fraquezas.

Por sua vez, para Baron e Shane (2008), ser empreendedor é saber identificar uma oportunidade potencialmente valiosa em termos de aplicação comercial e com essa ideia transformá-la num negócio que possa gerar lucros sustentáveis. No entanto, este processo não termina com o lançamento do produto no mercado, é necessário igualmente procurar feedback do produto (Hnátek, 2015), e saber manter e gerir o

negócio no seio comercial, económico e financeiro (Baron e Shane, 2008), suprimindo as necessidades dos consumidores (IFDEP, 2014). Caso se verifique necessário, deve-se rever se os objetivos propostos no lançamento do produto no mercado foram atingidos, percebendo se foram oferecidas as soluções adequadas às necessidades do cliente (Hnátek, 2015).

No entanto, Shane e Venkataraman (2000) defendem que o estudo do Empreendedorismo deve ser feito tendo em conta três aspetos essenciais: porquê, quando e como as oportunidades são tornadas em negócio; porquê determinadas pessoas têm sensibilidade para ver e aproveitar essas oportunidades, em detrimento de outras (tornando assim este processo altamente subjetivo); bem como qual o método escolhido para aproveitar oportunidades empreendedoras. Desta forma, um negócio empreendedor precisa de ser meticulosamente pensado e pormenorizadamente articulado para que se desenvolva com alicerces sólidos e de forma bem-sucedida (Chiavenato, 2012), avaliando sempre as consequências económicas, comportamentais, científicas e sociais que o ato empreendedor pode trazer (Baron e Shane, 2008)

Mas não só destes fatores se sustenta o Empreendedorismo. Para se começar um negócio, os empreendedores necessitam de conhecimento acerca de fatores cruciais como: informação básica (acerca dos mercados, concorrência e burocracias legais), recursos humanos (funcionários e parceiros) e recursos financeiros (Baron e Shane, 2008). Para além do anteriormente referido, o processo empreendedor pode ser dividido nas seguintes fases (IFDEP, 2014): identificar e avaliar a oportunidade (com recurso a uma análise SWOT - análise das forças, fraquezas, ameaças e oportunidades), desenvolver plano de negócio, determinar e captar recursos necessários, e gerir a empresa criada (com todas as questões administrativas e de gestão a ela associadas).

Assim, para Trigo (s.d.), a criação de um negócio só terá dimensões empreendedoras se reunir, obrigatoriamente, as seguintes três características: pró-atividade, inovação e risco, características que poderão tornar-se aspetos cruciais numa orientação empreendedora voltada para mercados internacionais (Knight, 2010).

Por sua vez, para a Comissão das Comunidades Europeias (2006), o Empreendedorismo é uma competência essencial para todos, uma vez que promove a criatividade e a autoconfiança dos jovens em qualquer atividade que estes realizem, promovendo uma atitude socialmente responsável. Assim, os indivíduos empreendedores que direcionam os seus objetivos para a aprendizagem têm mais tendência a atingir sucesso nas suas atividades e a aprimorar as suas competências empreendedoras do

que os indivíduos que direcionam os seus objetivos exclusivamente para metas de mercado (Markowska, 2011). Esta preferência para atingir objetivos de aprendizagem faz aumentar os níveis de criatividade e busca de conhecimento (Markowska, 2008).

O indivíduo empreendedor é por isso um impulsionador de talentos e competências, um criador de empregos e novas ideias, é alguém que tem uma sensibilidade incomum para ver e aproveitar oportunidades e assume riscos mesmo em conjunturas económicas incertas, e por estes motivos, é um gerador de nova economia (Chiavenato, 2012; Drucker, 1985; Thuse, 2016). O indivíduo empreendedor diferencia-se então de um padrão convencional devido à sua distinta forma de pensar, centrada nas necessidades do cliente, pois os empreendedores, depois de entenderem as necessidades do mercado, procuram soluções criativas para essa lacuna de mercado, onde nenhuma ideia deve ser julgada ou descartada (Hnátek, 2015).

Desta forma, um conceito intimamente relacionado ao Empreendedorismo é a Inovação (Thuse, 2016), que Gündoğdu (2012) considera serem conceitos mutualmente inclusivos. Drucker (1985), por sua vez, considera que a inovação é a ferramenta específica dos empreendedores, e que por isso pode ser aprendida e praticada. A inovação define-se então como sendo a antecipação das necessidades do mercado, a oferta de qualidade ou serviços adicionais ou a organização de forma eficiente (European Commission, 1995). A inovação é por isso a busca contínua pela mudança, a antecipação na criação de uma ideia e da oportunidade de mercado que ela representa (Drucker, 2006), em termos da criação de um novo produto e/ou em novas formas de materialização ou distribuição do mesmo- inovação de produto e inovação de processo, respetivamente (Swann, 2009).

Por isso, dada a crescente importância adquirida atualmente pelos fenómenos do Empreendedorismo e da inovação, grandes esforços têm sido feitos para que estes temas se insiram nos planos de estudos de diversas universidades (Harkema e Schout, 2008). No entanto, muitas instituições ainda não encaram esta visão como essencial para a evolução dos jovens e das economias dos países (IFDEP, 2014), pois a implementação da temática do Empreendedorismo nas escolas está ainda muito direcionada para as vertentes económicas e financeiras (European Commission, 2008).

Em suma, o Empreendedorismo, como ramo de negócio, procura o entendimento de como as oportunidades de criar algo novo (novos produtos ou serviços, novos mercados, novos processos de produção, novas formas de organização de tecnologias já existentes) aparecem e são descobertas ou criadas por indivíduos específicos, que

depois utilizam diversas formas de explorar e desenvolver essa mesma oportunidade, produzindo consequentemente um vasto leque de efeitos devido à invenção do seu produto (Baron e Shane, 2008).

Porém, com o avanço nos estudos acerca do Empreendedorismo, nas suas definições e concepções, nasceram também diferentes tipos de Empreendedorismo, sendo os mais comuns: o Empreendedorismo Social, relacionado com os impactos que a prática empreendedora e as soluções por esta apresentada podem ter na sociedade (Sarkar, 2007) ou o intraempreendedorismo (também comumente chamado de empreendedorismo corporativo), onde a ideia nasce já dentro de uma empresa, por iniciativa própria ou por incentivo da mesma, e essa ideia é vendida a potenciais negociadores (Baron e Shane, 2008; Parker, 2011). Em termos de motivações para a decisão de empreender, podemos igualmente mencionar o Empreendedorismo por necessidade (devido à ausência de outras oportunidades de obtenção de rendimentos por trabalho dependente) ou Empreendedorismo por oportunidade (aproveitamento, por iniciativa própria, de uma possibilidade de negócio, sendo que o Empreendedorismo por oportunidade representou, em 2013, 75% do motivo de fundação de negócios empreendedores em Portugal), onde esta decisão encontra-se dependente de diversos fatores externos (ou até de uma junção de todos eles), tais como fatores ambientais, sociais, ou até mesmo de aptidões e motivações pessoais (Sociedade Portuguesa de Inovação, Instituto Universitário de Lisboa, Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação e Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento, 2013; IFDEP, 2014).

Desta forma, podemos finalizar dizendo que o Empreendedorismo é uma área em crescente evolução, e que cada vez mais pessoas escolhem fazer deste ramo a sua carreira profissional (Baron e Shane, 2008). Muitos são os autores que avançam com distintas noções sobre Empreendedorismo, sendo que muitas delas têm pontos em comum, como a inovação, assunção de riscos, a identificação de oportunidades, a geração de economia, entre muitas outras, sendo cada vez mais um assunto em voga atualmente e uma forma de garantir empregabilidade nos dias de hoje. Associado ao Empreendedorismo vêm novos conceitos como intraempreendedorismo, inovação, e a importância da inserção de noções empreendedoras nos currículos dos cursos de ensino superior. No entanto, é importante ressaltar que as características do Empreendedor não se cingem apenas ao campo económico, podendo ser extrapoladas a qualquer campo profissional e das ciências sociais e humanas, tornando-se cada vez mais temática de interesse científico.

2.1 Competências Empreendedoras

Os resultados do trabalho de um indivíduo, bem como o sucesso do seu negócio, dependem do conhecimento e habilidades que este possui, ou seja, da sua competência, um poderoso constructo na investigação, educação e práticas empreendedoras (Savanevičienė et al., 2008, Lans, Hulsink, Baert e Mulder, 2008). Para Lans et al. (2008), saber identificar quais as competências importantes e necessárias em determinado contexto pode facilitar a aprendizagem da prática empreendedora.

Para Ferri (2014), apesar da escassez de evidência científica acerca deste assunto, é necessário ressaltar a importância e influência dos fatores socioculturais no indivíduo empreendedor. Os resultados do estudo deste autor demonstram que as redes informais (como o medo de falhar e assumir riscos, ou a autopercepção das suas competências empreendedoras) são consideradas mais relevantes no processo empreendedor do que as redes formais (como o acesso a financiamento).

Assim, as competências empreendedoras são consideradas qualidades de nível superior que englobam traços de personalidade, capacidades e conhecimento, demonstrados pelos seus comportamentos e ações (Man, Lau e Chan, 2002). Estas qualidades não garantem a competência do empreendedor, mas são fortes preditoras do seu sucesso profissional e do sucesso dos seus negócios (Man et al., 2002 e Mitchelmore e Rowley, 2010). Devem, portanto, ser tratadas como uma característica humana sujeita a discussão e interpretação, mais do que algo fixo e imutável, devendo ser estudadas do ponto de vista comportamental, cognitivo e funcional (Lans et al., 2008).

Sánchez (2012) acrescenta ainda que determinadas competências empreendedoras como capacidades sociais, analíticas, operacionais, estratégicas e pessoais são essenciais para que o empreendedor consiga identificar novas oportunidades de negócio.

Hussain e Norashidah (2015) afirmam, por sua vez, que as competências empreendedoras estão mais acentuadas nos indivíduos que obtiveram aprendizagens e educação para o Empreendedorismo, sendo este último reconhecido como um fator determinante nas intenções empreendedoras: os indivíduos não são empreendedores à nascença, mas tornam-se empreendedores através da educação e da experiência (Stankovic, 2006).

Desta forma, o Empreendedorismo e a atitude empreendedora podem ser ensinados e modificados, e por isso deve-se legitimar a importância deste tema nos

currículos académicos e promover-se uma educação e cultura para o Empreendedorismo (Kasemsap, 2015; Hussain e Norashidah, 2015; Man et al., 2002; Lans, Biemans, Mulder, Verstegen, 2010). Desta forma, os alunos conseguirão desenvolver competências e habilidades adequadas para conseguir prosperar no mercado de trabalho e valorizar o mercado económico através das suas competências empreendedoras (Carvalho, Costa e Dominginhos, 2010). Os autores anteriormente mencionados avançam com a ideia da implementação de um “Ecosistema Empreendedor” nas escolas superiores, que assenta nos três seguintes pilares: temas sobre empreendedorismo inseridos nos planos curriculares, programas extracurriculares empreendedores, e infraestruturas que facilitem a promoção destas ideias. Esta área curricular sobre o Empreendedorismo permite promover nos estudantes as capacidades de criatividade e inovação, e a ideia de que o autoemprego pode ser um possível caminho de carreira profissional (European Commission, 2008).

Assim, Man et al. (2002) avançam com as seguintes seis principais competências empreendedoras: **oportunidade, relacionamento, conceptual, organizacional/administrativa, estratégica e compromisso.**

Quanto à **competência de oportunidade**, esta caracteriza-se por ser a habilidade de procurar, reconhecer e atuar sobre as oportunidades (frequentemente originadas pelas lacunas de mercado), com recurso a diversos meios de trabalho (Man et al., 2002). A descoberta de oportunidades é uma condição necessária e essencial, mas não única nem suficiente, para se ser empreendedor (Man et al., 2002; Lans, Bergevoet, Mulder e Van Woerkum, 2005). DeTienne e Chandler (2004) acrescentam ainda que a identificação de oportunidades empreendedoras é uma competência que pode ser desenvolvida em qualquer indivíduo, somente através da aprendizagem. Essas oportunidades podem ser identificadas de 4 maneiras distintas: procura ativa, procura passiva, descoberta fortuita (as oportunidades existem “no mundo lá fora”, e é preciso saber aproveitá-las) e criação de oportunidades (o que corrobora a subjetividade mencionada anteriormente). Zampier et al. (2012) com base no estudo de Man e Lau (2000), acrescentam ainda que na competência de oportunidade existe a habilidade de avaliar o mercado, as suas tendências, lacunas e mudanças.

A **competência de relacionamento** consiste na criação, utilização e fortalecimento de redes de contactos e ligações profissionais, como consultores externos e apoio/suporte financeiro, que pode eventualmente trazer oportunidades de negócio inesperadas (Man et al., 2002). Para Zampier, Takahashi e Fernandes (2012), desta

competência poderá ainda fazer parte a capacidade de relação com diferentes pessoas, em diferentes contextos e situações, bem como a comunicação de forma clara e eficiente e a reunião de consensos e compreensão dentro de um grupo (de colegas ou de parceiros de negócio). Para Júnior e Fernandes (2012), a competência relacional não se relaciona diretamente com o desempenho económico ou financeiro de um negócio. Para estes, a qualidade do relacionamento pessoal e a habilidade social do empreendedor com os seus parceiros influencia a qualidade da performance de comunicação e, por conseguinte, gera um melhor comportamento comunicacional, favorável na prosperidade do negócio.

Por sua vez, a **competência conceptual** permite ao Empreendedor demonstrar as suas habilidades de resiliência, tomada de decisões e análise, e na inovação de novos processos, produtos ou serviços (Man et al., 2002). Para estes, a tomada de decisão do empreendedor é um fator que influencia a estratégia geral da empresa, bem como a sua competitividade, influenciando por sua vez o rumo dos seus negócios.

Já a **competência organizacional/administrativa** diz respeito ao planeamento e organização de ações, processos, sistemas e relações que a empresa consegue criar com os seus próprios recursos humanos, financeiros e de marketing (Man et al., 2002). Esta capacidade de organização de cada empresa poderá igualmente tornar-se uma qualidade competitiva, se os seus recursos forem transformados em capacidades, no sentido da eficiência e da produtividade (Man et al., 2002). A competência organizacional permite igualmente ao empreendedor demonstrar as suas capacidades de liderar as equipas com que trabalha, motivando-as para atingir os objetivos estipulados (Baron e Shane, 2008). Por este motivo, o desempenho competitivo e a capacidade organizacional são conceitos estritamente ligados que aliados entre si, promovem o sucesso das capacidades empreendedoras (Sánchez, 2012; Man et al., 2002).

Quanto às **competências estratégicas**, estas têm por base a definição, avaliação e implementação de estratégias da empresa, particularmente a longo prazo (Lans et al., 2005). Deve-se, por isso, formular estratégias proativas e de impacto, direcionadas a objetivos de êxito (Baisch, Estrada, Scherer, Hahn e Thurner, 2012). Baseado no estudo de Man e Lau (2000), Zampier et al. (2012) afirmam que esta competência está associada à habilidade de executar e avaliar metas estabelecidas nos projetos em que o empreendedor se envolve, analisando a viabilidade financeira das estratégias a que se propõe e utilizando de forma eficiente os recursos e capacidades disponíveis.

Por último, as **competências de compromisso** têm como objetivo incentivar o empresário a construir o negócio (Lans et al., 2005). Nesta competência está englobada a dedicação e o trabalho árduo do empreendedor para com o seu negócio, mesmo que isso signifique que a sua prioridade seja o trabalho em detrimento da sua vida pessoal (Zampier et al., 2012), comprometendo-se com metas a longo prazo e dedicando-se aos seus projetos mesmo em condições adversas ou em situações de insucesso (Zampier et al., 2012 baseado no estudo de Man e Lau, 2000).

Porém, e segundo ainda a perspetiva global da corrente teórica anteriormente apresentada, Muzychenko (2008) acrescenta a necessidade da existência de um estudo interdisciplinar entre as perspetivas cognitiva e comportamental do empreendedorismo, que explique de forma mais detalhada a **competência empreendedora de identificação de oportunidades**, competência que não pode ser dissociada da habilidade **relacional e conceptual**.

Pelas razões acima apresentadas, a competência empreendedora deve estar associada ao saber fazer, ao saber ser e ao saber relacionar-se, de modo a promover uma possível reflexão do próprio indivíduo sobre quais os possíveis novos rumos a seguir tendo em conta o ambiente em que está inserido (Júnior, Guerra, Oliveira e Alves, 2006), algo que pode ser transposto para a prática psicomotora. Lenka, Oldřich, Jaroslav e Jiří (2014) dizem por sua vez que a influência da atividade empreendedora no desenvolvimento económico não é somente uma questão do tamanho das empresas, mas está fortemente dependente dos próprios indivíduos e da sua decisão e motivação do empreendedor para continuar com o negócio.

Constata-se então que, por um lado, um entendimento global e pormenorizado do processo empreendedor pode ser alcançado através de duas formas distintas que devem ser trabalhadas em conjunto: a micro perspetiva – que se foca nos pensamentos e comportamentos dos indivíduos, e a macro perspetiva- que se foca nos fatores envolventes (Baron e Shane, 2008). Por outro, realça-se a importância de mais políticas de incentivo público no que toca ao empreendedorismo e a melhoria da administração pública de forma a estimular o desenvolvimento económico (Hlavacek, Zambochova e Sivicek, 2015), algo corroborado pelo IFDEP (2014), que diz que para além do contexto académico, a promoção das competências empreendedoras nos jovens está também fortemente dependente das iniciativas empresariais, como organizações ou associações criadas para o apoio ao empreendedorismo.

3 Reabilitação Psicomotora

Tendo em consideração que este projeto se centra em analisar a empregabilidade e as competências empreendedoras dos profissionais de RPM no ativo, torna-se essencial realizar uma breve apresentação desta área de estudo.

Segundo Fonseca e Martins (2001), a Psicomotricidade define-se como uma prática de mediação corporal que permite o desenvolvimento dos processos simbólicos através do movimento e da regulação tónico-emocional. Desta forma, a Psicomotricidade revela-se como sendo uma terapia de intervenção versátil que serve de resposta a diversas situações onde a adaptação se encontra, de alguma forma, comprometida, exigindo um entendimento do funcionamento holístico do sujeito a nível afetivo, motor, cognitivo e comportamental, seja ele criança, adolescente, adulto ou sénior.

Cientificamente constituído pelas ciências médica, psicológica, neuropsicológica e pedagógica (European Forum of Psychomotricity [FEP], 2012), o conceito “Psicomotricidade” contém em si relações entre dois conceitos: psiquismo e motricidade, onde a motricidade diz respeito às expressões corporais, praxias e posturas que sustentam o psiquismo, ou seja, as sensações, ideias, representações ou expectativas presentes no indivíduo (Fonseca, 2010). Neste seguimento, o instrumento de trabalho na intervenção psicomotora é o corpo (Parreiral, 2007), e para tal é necessário existir uma interiorização da sua experimentação e vivência corporal (Fonseca e Martins, 2001).

A terapia psicomotora tem por isso como objetivo último a realização pessoal do indivíduo, através de uma intervenção baseada na exploração livre das possibilidades de afirmação dos seus desejos, num espaço físico e emocional permissivo e reconfortante, promovendo o diálogo de base tónico-emocional (Martins, 2001). Desta forma, a intervenção psicomotora apresenta um vasto leque de possibilidades de intervenção, quer a nível pedagógico como terapêutico, podendo atuar em diferentes contextos e integrados em variadas equipas (Fonseca e Martins, 2001).

Tendo em conta a história do indivíduo, as suas dificuldades e capacidades, a intervenção psicomotora pode ter um enfoque mais relacional, privilegiando questões relacionadas com a identidade do sujeito, permitindo a sua expressão (Martins, 2001). Por outro lado, se o enfoque for mais instrumental, existe um envolvimento com as características e objetos específicos, onde é permitida uma experimentação sensório-motora com vista ao desenvolvimento das capacidades percetivas, simbólicas, de

intencionalidade e consciencialização, tal como as diferentes formas de expressão (Martins, 2001).

É importante também referir que a Psicomotricidade tem em conta processos mentais complexos de planificação e antecipação, o que implica a existência de uma intencionalidade inerente que marca a diferença entre a motricidade animal e a motricidade humana, não sendo dada importância apenas à execução dos movimentos finais (Fonseca, 2001). Por outras palavras, o objetivo da intervenção psicomotora não é apenas com o produto motor final, existindo uma preocupação com as capacidades de receção da informação, integração e expressão da mesma (Fonseca, 2010).

Desta forma, segundo o Regulamento Profissional dos Psicomotricistas Portugueses (Associação Portuguesa de Psicomotricidade [APP], 2011), a intervenção psicomotora tem como objetivos a contribuição para o desenvolvimento global do indivíduo e promoção da sua saúde e qualidade de vida, bem como compensar problemáticas existentes entre o psiquismo e o somático, atribuindo significação simbólica ao corpo e promovendo competências cognitivas, linguísticas, psicoafetivas, motoras e sociais.

Por estes motivos, o psicomotricista realiza uma avaliação psicomotora, em determinado contexto e utilizando instrumentos qualitativos e quantitativos adequados, em busca de um diagnóstico que aponte as competências psicomotoras, os problemas psicomotores e a qualidade do desenvolvimento de cada fator em todas as idades (FEP, 2012).

3.1 A Reabilitação Psicomotora enquanto área de estudo académica e saídas profissionais

A Psicomotricidade ganha contornos na Europa através da fundação do Fórum Europeu de Psicomotricidade, em 1996, sendo Portugal um dos países fundadores do mesmo (APP, s. d.). A nível nacional, a única associação profissional representativa dos psicomotricistas, nacional e internacionalmente, é a Associação Portuguesa de Psicomotricidade, criada em agosto de 2000 com fins científicos e profissionais.

Enquanto área de estudo, a Psicomotricidade surge em Portugal na década de 80, através da introdução desta área no ensino superior, pela Faculdade de Motricidade Humana (FMH), com a licenciatura em Educação Física, numa especialização em Educação Especial e Reabilitação. Estes dois ramos de formação tornaram-se

licenciaturas independentes no início dos anos 90, sendo que em 2002 a denominação “Educação Especial e Reabilitação” evolui para “Reabilitação Psicomotora” (APP, s.d.).

Em 2006, a Universidade Fernando Pessoa (UFP) inclui na sua oferta a licenciatura em Reabilitação Psicomotora, sendo a mesma no ano seguinte adotada por mais três Universidades: Instituto Piaget (IP), Universidade de Évora (UE) e UTAD - Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (APP, s.d.). A oferta de estudos académicos em Psicomotricidade, num total de 5 escolas, estende-se em 1.º ciclo (licenciatura), nos setores público (FMH, UE e UTAD) e privado (IP, UFP). O 2.º ciclo (mestrado) está apenas disponível na FMH e na UE (APP, s.d.).

Segundo a APP (s.d.), os formados em RPM podem exercer a sua atividade profissional em todos os grupos etários que apresentem problemáticas de desenvolvimento e maturação psicomotora, comportamento, aprendizagem ou de caráter psicoafetivo. As metodologias de intervenção passam por técnicas de relaxação e consciencialização corporal, atividades lúdicas e de recreação terapêutica, terapias expressivas e atividade motora adaptada, sem nunca descuidar a importância do entendimento da representação e do simbolismo da tarefa.

Para a APP (2011), o desenvolvimento da atividade laboral e profissional do psicomotricista pode decorrer, tal como acima referido, em diversos contextos de intervenção social, como por exemplo:

- Saúde, em contexto clínico e hospitalar, em locais como serviços de psiquiatria, pedopsiquiatria, pediatria, clínicas privadas, centros de saúde, hospitais psiquiátricos, centros de atendimento à toxicodependência, entre outros;
- Educação, tais como: estabelecimentos de educação pré-escolar e de ensinos básicos e secundário, escolas de referência para alunos com deficiências auditiva e/ou visual, unidades de Ensino Estruturado para a Educação de Alunos com Perturbações do Espectro do Autismo, clínicas e centros de apoio psicopedagógico, entre outros;
- Segurança e Ação Social, em instituições privadas de solidariedade social, associações e cooperativas de ação social, lares de acolhimento, lares e centros de dia para idosos e em serviços de apoio domiciliário;
- Justiça, em institutos e equipas de reinserção social ou estabelecimentos prisionais, devendo existir uma articulação da intervenção psicomotora e dos seus objetivos com a família, escola e/ou comunidade.

Assim sendo, a intervenção psicomotora pode assentar nos seguintes âmbitos: terapêutico e reeducativo (dirigido a indivíduos com problemas de desenvolvimento, aprendizagem e comportamento) ou preventivo (em indivíduos saudáveis ou em situação

de risco), sendo que os psicomotricistas estão aptos a desenvolver o seu trabalho quer no setor público quer no setor privado, podendo ainda intervir em meio aquático ou com recurso a animais (APP, s.d., 2011), sempre em colaboração com a família, ajustando os planos de intervenção sempre que for necessário (FEP, 2012). As categorias profissionais dos psicomotricistas, segundo o Regulamento Profissional dos Psicomotricistas Portugueses, podem ainda ser distinguidas entre Psicomotricista Generalista, Psicomotricista Especialista e Psicomotricista Sénior, conforme os ciclos de estudos adquiridos e a experiência profissional de cada um.

No entanto, a profissão de psicomotricista encontra-se por regulamentar nos Ministérios da Saúde e Educação, apesar de já ser reconhecida nas Instituições Particulares de Solidariedade Social (APP, s.d.). e consequentemente surge referenciada no ponto 2269.2 relativo a outros profissionais de saúde diversos, conjuntamente com psicopedagogos clínicos e institucionais e podólogo (INE, 2011).

Assim, como dado motivador de uma futura evolução e regulamentação da atividade profissional do psicomotricista, tem-se que a Psicomotricidade já surge ao nível do Subsídio de Educação Especial, constando no parecer técnico de equipa multidisciplinar de análise médico-pedagógica, surgindo como opção de apoio individualizado (Direção Geral da Segurança Social, 2013).

4 Empregabilidade e Competências Empreendedoras na Reabilitação Psicomotora

De forma a justificar a carência de investigações científicas em RPM relacionadas com a empregabilidade e com as competências empreendedoras, procedeu-se à procura de estudos nestas áreas, apresentados de seguida.

Desta forma, quanto a literatura e a pesquisas realizadas sobre a temática da empregabilidade, nomeadamente na área da RPM, podemos mencionar o estudo não publicado de Piçarra et al. (2013) onde se inquiriram 41 recém-licenciados em RPM sobre a criação de um possível Observatório de Empregabilidade da FMH, onde os resultados obtidos indicam que a maioria dos técnicos inquiridos exerciam as suas funções no setor privado.

Alvo et al. (2013), num estudo não publicado, inquiriram 15 mestres recém-graduados pela FMH acerca dos seus empregos após a conclusão do mestrado, experiência profissional, emprego atual, expectativas, formação, mobilidade e formação

pós-mestrado. Neste estudo concluíram que 12 meses é o tempo médio para a obtenção do primeiro ou de um novo emprego como psicomotricista, e como a maioria dos inquiridos tem fracas perspetivas de emprego na área, muitos pretendem criar a própria empresa/organização ou manter emprego atual, melhorando as suas condições de trabalho.

Mousinho (2016), por sua vez, conduziu um estudo acerca da empregabilidade de recém-licenciados pela FMH nos anos letivos 2010/2011 e 2011/2012, recolhendo respostas de aproximadamente 30 licenciados em RPM. No seu estudo, à semelhança do estudo mencionado anteriormente, também são questionados temas como a experiência profissional, emprego atual, formação e programas de mobilidade. Aqui, 23% dos recém-licenciados da FMH refere que considera a remuneração recebida como sendo adequada e, por outro lado, 21% refere que a considera inadequada.

Ainda acerca da empregabilidade em RPM, foi encontrado um estudo conduzido pela Comissão de Enquadramento Profissional da APP, que decorreu entre 2002 e 2004, e que analisa a situação profissional da Psicomotricidade em Portugal, abordando aspetos relativos à natureza do trabalho, emprego, formação e evolução na carreira, condições de trabalho e remunerações. Num universo de 134 profissionais, o resultado deste estudo permitiu verificar que o psicomotricista intervém essencialmente a nível reeducativo e terapêutico e que a intervenção a nível preventivo encontra-se ainda pouco explorada (Morais, Novais e Mateus, 2005). No estudo destes mesmos autores verificou-se ainda que em Portugal subsistem obstáculos à integração do psicomotricista nas instituições oficiais e nos quadros institucionais, justificado pela ausência de legislação da profissão e também por ser uma área ainda pouco conhecida no atual contexto profissional.

Por fim, existe igualmente o estudo de Martins (2015), acerca das práticas, contextos e materiais dos psicomotricistas portugueses, onde existe apenas um campo de estudo acerca da formação, experiência e práticas profissionais, não caracterizando a empregabilidade dos inquiridos nem a sua situação profissional atual. Neste estudo, os resultados mostraram que, da amostra de 72 indivíduos, 75% era formado na FMH, com aproximadamente 57% da amostra total tendo concluído o 1.º ciclo de estudos em RPM, e os restantes tendo o 2.º ciclo. Neste mesmo estudo, quase metade dos inquiridos (46%) tinha até 3 anos de experiência profissional, havendo uma percentagem semelhante da amostra que apenas respondeu ter tido entre um a dois empregos na área.

No que se refere a Competências Empreendedoras relacionadas com a RPM, no contexto profissional, Piçarra (2014) analisou as competências empreendedoras de técnicos de EER/RPM sob a perspetiva de diretores de quatro instituições, com o objetivo de identificar um conjunto de estratégias de promoção de competências empreendedoras em técnicos de RPM e concluiu que a competência mais valorizada foi a de relacionamento, seguindo-se a de oportunidade, organização e compromisso. No contexto académico, Marques (2014) realizou um estudo empírico aplicado a 41 alunos da licenciatura em RPM da FMH, que tinha como objetivo analisar a eficácia de um programa de promoção de competências empreendedoras, aplicado em dois momentos distintos do período letivo. Neste estudo, foi possível concluir que existem diversas variáveis que influenciam o desenvolvimento de competências empreendedoras, como a “idade”, “experiência profissional”, entre outras, verificando-se efeitos positivos no grupo de controlo, particularmente na competência empreendedora relacionamento.

Apesar da empregabilidade e das competências empreendedoras se relacionarem intimamente entre si, pois como já foi anteriormente apresentado, as competências empreendedoras podem ser estudadas de um ponto de vista comportamental, social e humano, e, desta forma, o indivíduo pode transpor as suas qualidades empreendedoras para as suas funções ou até mesmo utilizá-las em novas formas de rentabilização, eficácia ou identificação de oportunidades no seu trabalho ou da empresa, e assim manter/assegurar/melhorar a sua condição de emprego, verifica-se uma escassez de estudos e evidências empíricas na área da empregabilidade e das competências empreendedoras em RPM, justificando assim a pertinência desta investigação.

Método

1.1 Objetivos

O presente estudo tem como objetivo caracterizar a empregabilidade dos profissionais de RPM em exercício profissional, formados em RPM ou EER em 1.º e/ou 2.º ciclo, bem como analisar as competências empreendedoras valorizadas pelas instituições onde exercem funções de psicomotricista.

Os documentos requeridos pelo Conselho de Ética da FMH foram igualmente enviados e aprovados pelo mesmo, com o parecer CEFMH n.º 18/2016.

1.2 Amostra e procedimento de recolha de dados

Os participantes do estudo inserem-se numa amostra de conveniência que obedeceu apenas a dois critérios de inclusão: ter algum tipo de formação em RPM (licenciatura, mestrado, doutoramento ou pós-graduação) e exercer Psicomotricidade aquando do preenchimento do questionário.

A construção *online* do questionário foi realizada na plataforma *Limesurvey* e divulgação do mesmo ocorreu durante o mês de maio de 2016, estando o consentimento informado implícito no preenchimento voluntário do mesmo e estando garantidas todas as questões de confidencialidade e anonimato. A divulgação do questionário realizou-se através da base de dados de sócios da APP e por intermédio da rede social *facebook*. Como seria complicado (e provavelmente demorado) arranjar os contactos eletrónicos de todos os ex-alunos de RPM junto das instituições de ensino superior, optou-se por estes meios de divulgação pois foram os que se pensou ser os que mais facilitariam a recolha de respostas. Como existem bastantes grupos no *facebook* onde estão reunidos os formados em RPM e os profissionais desta área, onde se partilham dúvidas, propostas de trabalho, instrumentos de avaliação, entre outros, chega-se assim a um universo maior de participantes em menos tempo e com menos recursos.

Devido à extensão do questionário, registaram-se algumas desistências a meio do preenchimento do mesmo, tendo existido a necessidade de se reorganizar as amostras consoante os tópicos abordados.

Desta forma, a amostra do estudo organiza-se consoante os tópicos apresentados no questionário, sendo eles:

- **Formação e Experiência Profissional** - 99 participantes, 91 do género feminino e 8 do género masculino. Quanto às idades, estas variam entre os 21 e os 65 anos (média de 29.09 ± 6.68), existindo uma predominância de idades (mais de 50%) entre os 21 e os 27 anos.
- **Experiência Profissional Atual** - 94 participantes, 87 do género feminino e 7 do género masculino. As idades variam entre os 21 e os 65 anos, com média de 29.35 ± 6.75 .
- **Práticas Profissionais** - 86 participantes, 80 do género feminino e 6 do género masculino. A amplitude de idades permanece igual à das amostras anteriores, mas aqui regista-se uma média de 29.30 ± 6.92 .
- **Competências Empreendedoras** - 76 participantes, 70 do género feminino e 6 do género masculino. Amplitude de idades igual às anteriores, média de 28.88 ± 6.73 .

1.3 Instrumento

Por ser um estudo de carácter exploratório, o instrumento utilizado neste estudo foi criado de raiz no contexto da investigação, pela mestranda e pelas Professoras Orientadoras. A construção do mesmo baseou-se no Regulamento Profissional dos Psicomotricistas Portugueses (APP, 2011) e no estudo de Martins (2015) - no que toca à empregabilidade - e nos estudos de Naia (2013), Marques (2014) e Piçarra (2014) - no que diz respeito às competências empreendedoras -, e pode ser consultado em anexo.

De seguida, o questionário foi enviado a três peritos, que de forma individual analisaram o questionário e levantaram as suas dúvidas e sugestões, tendo estas sido pormenorizadamente analisadas e tidas em conta pelas responsáveis do estudo.

1.4 Análise de dados

Os resultados obtidos em cada questionário serão introduzidos no programa estatístico *IBM SPSS Statistics versão 22* (IBM, 2013). Para as questões de análise exploratória de dados, tanto na caracterização geral da amostra como no tópico de empregabilidade e competências empreendedoras, proceder-se-á à análise estatística descritiva, com recurso a medidas de média, mediana, desvio padrão, percentagens, ou outras medidas consideradas relevantes analisar. No tratamento de dados com cruzamento de variáveis, serão utilizados métodos de inferência estatística não paramétricos, nomeadamente o teste de independência qui-quadrado, cujo objetivo consiste em avaliar a associação existente entre variáveis qualitativas.

Apresentação e Discussão de Resultados

A apresentação dos resultados está organizada em função dos tópicos pelos quais se construiu o questionário. Em cada subcapítulo, inicialmente apresentar-se-á uma análise descritiva elementar dos resultados, tal e qual como foram apresentados e respondidos no questionário pelos participantes. Devido à grande variedade de hipóteses de resposta nas questões e pelo facto de as mesmas serem de escola múltipla, surgiu a necessidade de agrupar respostas e criar novas variáveis dicotómicas para facilitar o tratamento estatístico dos dados recolhidos, de modo a verificar a existência de relações significativas entre as variáveis, através do teste de independência do qui-quadrado.

Desta forma, as variáveis consideradas pertinentes analisar e a sua dicotomização encontram-se descritas de seguida:

Dados demográficos

- a variável “idade”, que através da mediana da amostra, foi categorizada em dois novos grupos - *entre os 21 e os 27 anos*, e *entre os 28 e os 65 anos*;

Formação e Experiência Profissional

- a variável “nível de formação na área da Psicomotricidade” foi categorizada em *formação superior não-especializada* (que compreende apenas quem tem licenciatura) e a *formação superior especializada* (que compreende os títulos superiores especializados, ou seja, mestrado, pós-graduação ou doutoramento);
- a variável “após a conclusão da sua primeira formação em RPM, quanto tempo esteve à procura de emprego até encontrar um trabalho nesta área”, tendo em conta as possíveis hipóteses de resposta apresentadas no questionário, foi categorizada em *menos de 3 meses até encontrar trabalho* e *mais de 3 meses até encontrar trabalho*;
- a variável “número de anos de experiência profissional na área da Psicomotricidade” segue o critério utilizado na variável da idade, a mediana da amostra, tendo sido categorizada em *entre 0 e 4 anos* e *entre 5 e 23 anos*;
- a variável “número de locais/empregos remunerados na área atualmente” foi categorizada em *apenas um emprego na área* e *mais que um emprego na área*.

Experiência Profissional Atual

- a variável “tipo de vínculo com a entidade patronal” foi categorizada em *trabalhadores independentes* (que compreende quem tem trabalhos remunerados através de recibos verdes e/ou criação da sua empresa/auto-emprego) e *trabalhadores por conta de outrem* (estágio profissional, contrato sem termo,

contrato a termo certo, contrato a termo incerto e as respostas assinaladas na opção “outro”);

- a variável “antiguidade no seu local de trabalho/emprego (na função de psicomotricista)” foi categorizada em *até 1 ano* e *superior a 1 ano*;
- a variável “carga horária de trabalho semanal neste seu local de trabalho (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho)”, devido à multiplicidade de empregos e de cargas horárias registadas nas respostas dadas pelos participantes, foi categorizada em *inferior/igual a emprego a tempo parcial (menos ou igual a 20 horas semanais)* e *superior a emprego a tempo parcial (mais de 20 horas semanais)*;
- a dicotomização da variável “distrito(s)/ região(ões) onde exerce” segue as recomendações do INE (2015) acerca da divisão do país pela Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins Estatísticos (NUTS), tendo sido utilizada como base a divisão NUTS II, de 2013, que divide o país em 7 regiões. No entanto, tendo em conta a reduzida dimensão da amostra e a necessidade de igualmente reduzir grupos de resposta, adaptou-se de 7 para 5 regiões. Assim, criaram-se os grupos *Norte* (que engloba Viana do Castelo, Braga, Porto, Vila Real e Bragança), *Centro* (com os distritos de Aveiro, Coimbra, Leiria, Viseu, Guarda, Castelo Branco e Santarém), *Área Metropolitana de Lisboa* (Lisboa e Setúbal), *Sul e Ilhas* (Alentejo, Algarve e Regiões Autónomas dos Açores e Madeira) e *Estrangeiro* (fora de Portugal);
- a variável “remuneração mensal proveniente de atividades laborais na área de RPM” segue o anteriormente descrito na tabela 5 acerca da remuneração mensal dos técnicos de RPM, utilizando-se o limite mínimo de 937€ (neste caso, arredondado aos 1000€ das hipóteses de resposta do questionário). Desta forma, foi categorizada em *igual / abaixo do ordenado mínimo de um Psicomotricista* e *acima do ordenado mínimo de um Psicomotricista*.

Práticas Profissionais

- no que diz respeito à variável “em que âmbitos da Intervenção Psicomotora se situa a sua prática profissional”, devido à relevância destes três âmbitos na prática psicomotora e na sua caracterização, optou-se por se manter as três categorias: *Preventiva ou educativa, reeducativa ou reabilitativa e terapêutica*;
- a variável “em que contextos decorre a intervenção” baseia-se na informação apresentada no questionário e utiliza como critério de dicotomização a especificidade dos contextos de intervenção, ou seja, *intervenção específica em um contexto* e *intervenção em contextos diversificados*;
- na variável “com que populações intervém” criaram-se categorias de resposta que denominamos agora como *dificuldades* (dificuldades intelectuais, sensoriais e motoras e perturbações sem etiologia conhecida) e *perturbações* (perturbações específicas da aprendizagem, perturbações do comportamento e problemas psicoafectivos emocionais);

- quanto à variável “que faixas etárias engloba”, está agora dividida nas categorias *inferior a 18 anos* (faixa etária infantojuvenil) e *superior a 18 anos* (faixa etária adulta);
- no que diz respeito à variável “apesar de na prática psicomotora, a abordagem instrumental e relacional complementarem-se, em qual perspectiva se enquadra a sua prática profissional?”, utilizou-se como critério quem utiliza apenas uma abordagem, ou seja, *abordagem específica*, e quem utiliza ambas as abordagens, ou seja, *abordagem mista*;
- a variável “qual ou quais o(s) espaço(s) em que as sessões se realizam, maioritariamente” foi dividida nas categorias (a) *sala, ginásio e piscina* e (b) *snoezelen, domicílio e outros*;
- por fim, a variável “que metodologias são utilizadas na intervenção”, devido à dificuldade em encontrar algum aspeto que pudesse distinguir e/ou diferenciar as metodologias e por isso, nomeá-las, categorizou-se nos grupos de resposta *metodologia 1* (técnicas de relaxação terapêutica, consciencialização corporal, técnicas expressivas e lúdico-terapêuticas, recreação terapêutica e técnicas de recreação terapêutica) e *metodologia 2* (atividade motora adaptada e técnicas de educação e reeducação gnossoprática).

Nestas variáveis dicotómicas foi realizado o teste de independência Qui-Quadrado para o cruzamento entre variáveis nominais - a correção de continuidade de Yates nas tabelas 2x2 (CC) ou o teste exato de Fisher's sempre que existia pelo menos uma célula na tabela 2x2 com uma contagem inferior a 5, tudo isto tendo utilizado como referência o nível de significância de 95% ($p < .05$). Procedemos de seguida à apresentação dos resultados.

1.1 Formação e Experiência Profissional

Tal como anteriormente mencionado, neste tópico recolheu-se uma amostra de 99 participantes.

1.1.1 Nível de formação na área da Psicomotricidade e Estabelecimento de ensino onde obteve essa formação.

Desta forma, a análise de resultados é iniciada com a apresentação das **instituições onde os participantes obtiveram a sua formação em RPM.**

Pela análise da tabela 1 é possível verificar que aproximadamente 60% da amostra tem licenciatura em RPM e 30% tem mestrado na mesma área. É ainda possível verificar que mais de 60% da amostra frequentou a FMH para obter algum tipo de formação em RPM.

Tabela 1 - Frequência e percentagem de respostas das instituições onde os participantes obtiveram a sua formação em RPM (n=99)

	Licenciatura		Pós-Graduação		Mestrado		Doutoramento		Total	
Faculdade de Motricidade Humana	34	34.3%	1	1.0%	25	25.3%	2	2.0%	62	62.6%
Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro	11	11.1%	1	1.0%	2	2.0%	1	1.0%	15	15.2%
Universidade de Évora	4	4.0%	3	3.0%	2	2.0%	-	-	9	9.1%
Universidade Fernando Pessoa	2	2.0%	1	1.0%	1	1.0%	-	-	4	4.0%
Instituto Piaget	6	6.1%	2	2.0%	-	-	-	-	8	8.1%
Outra	1	1.0%	2	2.0%	-	-	-	-	3	3.0%
Total	58	58.6%	10	10.1%	30	30.3%	3	3.0%	101	102%

Na questão “outras instituições frequentadas na formação em RPM”, 1 participante tirou a licenciatura em França, 1 participante tirou pós-graduação na Faculdade de Ciências do Desporto e Educação Física da Universidade de Coimbra e outro no Instituto Superior de Psicologia Aplicada. O número total de participantes que respondeu ao nível de formação em Psicomotricidade (101) não coincide com o número de participantes que respondeu às instituições onde se formaram (99), porque os participantes que acumulam mais que uma formação nem sempre respondiam a todas as instituições onde tiraram essa mesma formação. Ou seja, dos 99 participantes, 5 deles responderam acumular mais que uma formação em RPM (1 participante tem licenciatura e mestrado, 1 tem licenciatura, mestrado e pós graduação, e 3 têm licenciatura e pós-graduação). Destes 5, o participante com licenciatura e mestrado e o participante com licenciatura e pós-graduação indicaram a instituição onde obtiveram ambas as formações, dando a discrepância de duas respostas entre os 99 da amostra e os 101 de respostas recolhidas.

1.1.2 Após a conclusão da sua primeira formação em RPM, quanto tempo esteve à procura de emprego até encontrar um trabalho nesta área.

Desde a **conclusão dos estudos em Psicomotricidade até encontrarem um trabalho na área**, as respostas foram as seguintes:

- Não procurou porque continuou a estudar: 5 participantes (5.1%);
- Começou a trabalhar imediatamente: 21 participantes (21.2%);
- Menos de 3 meses: 20 participantes (20.2%);
- De 3 a 6 meses: 24 participantes (24.2%);
- De 6 meses a 1 ano: 15 participantes (15.2%);

- Mais de 1 ano: 14 participantes (14.1%).

Constata-se que, desde a conclusão dos estudos em RPM até encontrar trabalho na área, mais de 65% da amostra conseguiu fazê-lo entre 0 a 6 meses.

Para confronto com os resultados obtidos, procuraram-se estudos ou observatórios de empregabilidade sobre RPM e nas outras instituições de ensino superior em que se leciona RPM, mas não foram encontrados nenhuma publicações especificamente acerca apenas de empregabilidade neste curso. Tornou-se por isso necessário adaptar e alargar o universo de informação para que fosse possível comparar resultados com este estudo.

No estudo não publicado de Alvo et al. (2013) foram inquiridos 15 mestres recém-graduados pela FMH em que os resultados obtidos estabelecem um intervalo temporal médio de 12 meses para a obtenção de um primeiro ou novo emprego após a conclusão do mestrado, resultado divergente com os resultados reunidos no nosso estudo, possivelmente explicado devido à diferença de tamanho das amostras de ambos os estudos.

Mousinho (2016), no seu estudo acerca da empregabilidade dos recém-licenciados da FMH dos anos letivos 2010/2011 e 2011/2012, recolheu 39 respostas de diplomados em RPM. Quando questionados acerca do tempo que demoraram até obter o primeiro emprego após a conclusão da licenciatura, de 36 respostas recolhidas, 4 participantes responderam ter encontrado o primeiro trabalho antes de terminar o curso, 4 demoraram menos de 1 mês, 6 participantes demoraram entre 1 a 3 meses, 7 demoraram entre 3 a 6 meses, 2 demoraram mais de 6 meses e 4 demoraram mais de 1 ano. Estes dados vão ao encontro dos recolhidos no nosso estudo, visto a maioria ter também encontrado trabalho num horizonte temporal médio de 6 meses.

Por sua vez, na Universidade de Évora existe um Observatório do Emprego que analisa o percurso profissional dos seus diplomados não por área de formação, mas pelas diferentes escolas que integram esta Universidade. Neste seguimento, o curso de RPM integra-se na Escola de Ciências e Tecnologia, e é acerca dessa escola a que os seguintes resultados se referem. O estudo em causa contemplou o universo de diplomados do ano letivo 2012/2013, tendo o inquérito sido aplicado em 2014. Dos 60 alunos participantes diplomados desta escola, aproximadamente 35% não procurou trabalho porque prosseguiu os estudos, 6.7% encontrou trabalho antes da conclusão dos estudos, 20.0% demorou até 6 meses e 5.0% demorou entre 6 meses e um ano e outros 5.0% demorou mais de um ano (Calado, Santos e Alegria, 2015). Estes resultados,

apesar de não se referirem em concreto a RPM mas sim à globalidade dos 20 cursos da escola onde este é lecionado, são mais otimistas que os do nosso estudo, possivelmente por englobarem dados de empregabilidade de cursos como arquitetura paisagista, ciências do desporto e variadas engenharias, áreas onde sabemos que existem índices de empregabilidade mais favoráveis.

Numa tentativa de perceber as variedades dos limites temporais médios para arranjar um primeiro emprego após o término da formação académica, importa citar um conjunto de estudos que permitiram comparar estes limites temporais de diversas áreas com os resultados obtidos na área de RPM. Primeiramente, analisando uma área paralela à Psicomotricidade, a Fisioterapia, num estudo de licenciados em Fisioterapia pela Escola Superior de Saúde de Alcoitão entre 2011 e 2003, com 73 participantes, 20 deles não procuraram emprego para continuarem os seus estudos. Dos restantes 53 que procuraram trabalho, 44 procuraram trabalho na sua área de formação; 21 participantes demoraram menos de 1 mês, 15 participantes demoraram 1 a 3 meses, 5 participantes demoraram 4 a 6 meses e três demoraram mais de um ano, perfazendo uma média aproximada de dois meses (Freitas e Lopes, 2005), resultados mais uma vez convergentes ao do nosso estudo.

Morale (2012), num estudo a 53 licenciados em Fisioterapia entre 2009 e 2011 pela Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa do Instituto Politécnico de Lisboa, 11 participantes demoraram um mês até obter o primeiro emprego após concluir o curso, 28 demoraram entre 2 a 6 meses, 6 demoraram 7 a 12 meses, 1 demorou mais que 1 ano e 7 deles ainda não conseguiram emprego, resultados no geral igualmente convergentes aos encontrados em RPM.

Num relatório de 2012 de Alarcão, Galante, Ferreira e Rodrigues (2014), acerca da Trajetória Académica e Profissional dos diplomados de 1.º e 2.º ciclo de todos os ciclos de estudos da Universidade de Coimbra (Faculdades de Ciências do Desporto e Educação Física, Ciências e Tecnologia, Direito, Economia, Farmácia, Psicologia e Ciências da Educação e Letras), a média até encontrar o primeiro emprego é de 5.3 meses. Apesar destes resultados não estarem discriminados pelas diferentes faculdades e por esse motivo não serem representativos da empregabilidade de cada uma das áreas de estudo/trabalho referentes a cada faculdade, os resultados indicam que a média de tempo até encontrar o primeiro emprego dos diplomados da Universidade de Coimbra vai ao encontro da média de tempo dos diplomados em RPM até encontrar trabalho na área.

Por seu lado, através de dados fornecidos pelo Núcleo de Estudos e Projetos do Observatório de Empregabilidade do Instituto Superior Técnico (2015) num inquérito realizado a diplomados do 2.º ciclo que concluíram o curso em 2013, 76.8% estão a trabalhar na área em que se formaram. Deste universo de participantes, 85.7% dos mesmos obteve o primeiro emprego até 6 meses depois da conclusão do curso, percentagem semelhante à recolhida nos profissionais de RPM, apesar de amostras em condições distintas. Apenas 2.8% dos seus diplomados encontraram emprego após 12 meses e 1.6% ainda não obtiveram o primeiro emprego, percentagens significativamente mais reduzidas que as encontradas em RPM.

Podemos ainda acrescentar o estudo de Chaves e Morais (2016), que inquiriram 1004 diplomados em 2004/2005 pela Universidade de Lisboa e pela Universidade Nova de Lisboa (de todos os ciclos de estudos) acerca dos tempos de acesso ao emprego após a sua graduação, onde obtiveram uma média de 3.9 meses até encontrar um trabalho e uma média de 7.8 meses até encontrar um emprego adequado à área de formação académica, uma média um pouco superior à encontrada neste estudo. Por sua vez, a média estabelecida no estudo destes dois autores para se encontrar um trabalho na área de educação é de 11 meses e na área da Saúde é de 2.6 meses.

Através do teste do Qui-quadrado, no presente estudo, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre as variáveis “nível de formação na área da Psicomotricidade” e o “tempo à procura de trabalho na área” ($CC= 4.970$, $p=.026$). No cruzamento destas duas variáveis é possível verificar que os participantes com formação superior não-especializada (ou seja, apenas licenciatura) demoram, por norma, mais de 3 meses até encontrar trabalho na área (69.8%), enquanto que os participantes com formação académica superior a licenciatura demoram, por norma, menos de 3 meses (54.3%). Contudo, na Universidade de Coimbra, dos diplomados de 2012, mais de 55% demoraram menos de 6 meses até encontrar trabalho, independentemente do nível de formação (Alarcão et al., 2014), resultado divergente ao deste estudo. Já na Universidade de Aveiro, nos diplomados de todos os ciclos de estudos entre os anos letivos 2008/2009 e 2010/2011, os alunos do 1.º ciclo apontaram uma duração média do período de procura do primeiro emprego após a conclusão do ciclo de estudos de 6 meses, e os do 2.º ciclo apontam uma duração média de 4 meses e meio (Observatório do Percurso Socioprofissional dos Diplomados da Universidade de Aveiro, 2015), corroborando a ideia de que o nível de formação é um forte aliado na altura de conseguir emprego, ou seja, quanto mais academicamente habilitado, mais facilmente entrará no mercado de trabalho.

Todavia, é de extrema relevância ter em consideração a diferença entre “tempo até encontrar o primeiro emprego” e “tempo até encontrar um emprego na área”, pois torna-se complicado qualquer tipo de comparação quando as amostras se referem a situações circunstanciais e temporais distintas. No entanto, generalizando o tempo de procura de um trabalho em RPM com o de qualquer outro diplomado de outras instituições ou cursos, podemos perceber que não existem muitas diferenças entre estes. Esta comparação pode significar que o facto da área de RPM não ser regulamentada em nada implica ou “prejudica” o tempo de procura num emprego na área.

1.1.3 Número de anos de experiência profissional na área da Psicomotricidade.

No que toca aos **anos de experiência profissional** dos participantes na área de RPM, denota-se uma predominância associada às idades, estando os anos de experiência aglomerados entre o 0 e os 4 (mais de 50% da amostra). O participante com mais anos de experiência respondeu ter 23 anos de trabalho em RPM, estabelecendo uma média de 5.74 ± 5.26 .

1.1.4 Número de locais/empregos na área até ao presente.

Nos “**empregos na área até ao presente**”, 29.3% teve um emprego, 24.3% teve dois empregos, 21.2% teve 3 empregos, 10.1% teve 4 empregos, 7.1% teve 5 empregos, 5.1% teve 6 empregos, 1.0% teve 7 empregos e 2.0% teve 10 empregos. Desta forma, é possível verificar que aproximadamente 55% da amostra respondeu ter tido 1 ou 2 empregos, com uma média de empregos 2.75 ± 1.84 . Estes dados vão de encontro ao do estudo de Martins (2015) onde aproximadamente 62.5% dos psicomotricistas tinham tido 1 a 2 empregos na área ou apenas estágio profissional e 37.5% teve três ou mais empregos até ao momento da participação no estudo (n=72).

1.1.5 Número de locais/empregos remunerados na área atualmente.

No que diz respeito à análise dos “**empregos remunerados na área atualmente**”, 56 participantes têm 1 emprego (56.6%), 25 participantes têm 2 empregos (25.3%), 13 participantes têm 3 empregos (13.1%) e 5 participantes têm 4 empregos (5.1%).

Alvo et al. (2013), no seu estudo não publicado, reuniu a experiência profissional de 15 mestres recém-graduados pela FMH e através do mesmo foi possível verificar que 53% dos recém-mestres tem apenas um emprego, 20% tem dois empregos e 20% tem três ou mais empregos, sendo que os restantes estão desempregados. Estes resultados,

apesar de amostras em condições distintas, vão fortemente ao encontro aos reunidos no nosso estudo, fazendo prever que a tendência de números de emprego nos profissionais de RPM entre 2013 e 2016 mantém-se.

Por sua vez, Mousinho (2016) recolheu a resposta de diplomados em RPM nos anos letivos 2010/2011 e 2011/2012, e quando questionados acerca do número de empregos na data de resposta ao questionário, 12 participantes responderam ter um emprego, 6 responderam ter 2 empregos e 1 participante tem três empregos, não havendo respostas de participantes que tenham mais de 3 empregos. Destas respostas recolhidas, um participante referiu que o seu trabalho não se enquadra na sua área de formação, sendo que todos os outros afirmaram que os seus empregos enquadram-se total ou parcialmente na área da licenciatura obtida. Podemos então concluir que a predominância de ter apenas um emprego entre os profissionais de RPM continua a ser constante.

Analisando a diferença entre o número de empregos na área até ao presente e o número de empregos atualmente, e tendo em conta a quantidade de participantes que se vê obrigado a ter mais que um emprego, estes resultados podem ser justificados com as palavras de Vieira (2012), que nos diz que as trajetórias profissionais são cada vez mais marcadas por incerteza em relação ao futuro, existindo uma predisposição para uma dinâmica alternada por períodos de emprego, desemprego e formação.

1.2 Experiência Profissional Atual

Neste tópico, a amostra sofreu uma redução para 94 participantes. É importante voltar a referir que, como existe uma grande heterogeneidade de respostas, o número total de respostas não coincide com o número de participantes.

1.2.1 Tipo de vínculo com a entidade patronal.

Assim, quanto à análise dos **tipos de vínculo** dos participantes, a tabela 2 mostra os resultados. Ao analisar esta tabela, é possível verificar que mais de 45% dos participantes estão vinculados aos seus trabalhos através dos recibos verdes, notando-se um aumento desta tendência tantos quantos mais trabalhos o participante tiver. O contrato sem termo é o segundo tipo de vínculo mais assinalado, tendo igualmente sido o tipo de vínculo mais assinalado para os participantes com um emprego. Importa mencionar que o “outro tipo de vínculo” mencionado pelo participante com 1 emprego foi

o Contrato Emprego-Inserção¹ “CEI”, e pelo participante com 3 empregos foi o pagamento não declarado pela mãe da criança com que intervém.

Tabela 2 - Frequência e percentagem de respostas dos tipos de vínculo dos participantes (n=94)

	1 emprego		2 empregos		3 empregos		4 empregos		Total	
Estágio Profissional	12	22.2%	3	6.5%	1	2.6%	1	6.3%	17	11.0%
Recibos Verdes	7	13.0%	25	54.3%	28	71.8%	10	62.5%	70	45.2%
Contrato sem termo	17	31.5%	7	15.2%	4	10.3%	3	18.8%	31	20.0%
Contrato a termo certo	10	18.5%	5	10.9%	4	10.3%	1	6.3%	20	12.9%
Contrato a termo incerto	5	9.3%	4	8.7%	-	-	-	-	9	5.8%
Criação da sua empresa/ auto-emprego	2	3.7%	2	4.3%	1	2.6%	1	6.3%	6	3.9%
Outro	1	1.9%	-	-	1	2.6%	-	-	2	1.3%
Total (participantes vezes n.º de empregos)	54	100%	46	100%	39	100%	16	100%	155	100%
Missings (n.º de participantes que responderam ao n.º de empregos menos as respostas dadas nesta questão)	2		2		-	-	1		5	

Desta forma, constata-se que existe um aglomerado total de mais de 150 trabalhos em RPM. Observa-se também que dos 94 participantes, 6 já criaram a sua própria empresa/autoemprego.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa muito forte entre o número de empregos remunerados atualmente e o tipo de vínculo ($CC= 20.948$, $p=.000$).

Não foram encontrados estudos que discriminassem o tipo de vínculo consoante o número de empregos, conforme feito neste estudo. Porém, no estudo não publicado de Alvo et al. (2013) em que foram inquiridos 15 mestres recém-graduados pela FMH, 33.3% dos mesmos trabalhavam a contrato a termo, 20.0% a recibos verdes, 20.0% a estágio remunerado e 13.3% a contrato sem termo, resultados divergentes aos encontrados no nosso estudo.

No estudo de Morais et al. (2005) realizado a profissionais inscritos nas bases de dados da APP, da Neopraxis e da Associação Portuguesa de Educação Especial e

¹ As medidas Contrato Emprego-Inserção (...) são medidas de emprego que visam, através da realização de atividades que satisfaçam necessidades sociais ou coletivas temporárias a nível local ou regional, apoiar a (re)inserção profissional de desempregados subsidiados beneficiários do Rendimento Social de Inserção. O período para a realização das atividades (...) não pode ultrapassar os 12 meses. (Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP], 2016)

Reabilitação, a tendência já há mais de dez anos atrás era para que a maioria dos tipos de vínculo fosse o contrato a termo certo e os recibos verdes, resultados em concordância com os do nosso estudo.

Num estudo acerca da empregabilidade de diplomados da FMH nos anos letivos 2010/2011 e 2011/2012, 7 recém-licenciados em RPM responderam ser trabalhadores por conta de outrem (2 a contrato sem termo e 5 a contrato a termo), 3 estão em estágio (remunerado ou não), 7 estão a recibos verdes ou similares, e 1 participante respondeu estar num projeto por conta própria com sócios (Mousinho, 2016). Quando confrontados os resultados de ambos os estudos, é possível ver entre ambos os estudos uma concordância dos tipos de vínculo a que os profissionais de RPM estão ligados.

Na Universidade de Évora, especificamente na Escola de Ciências e Tecnologia, onde é lecionado o curso de RPM, foram inquiridos 60 diplomados no ano letivo de 2012/2013. Os resultados deste estudo indicam que mais de 30% dos mesmos respondeu estar com um contrato precário, aproximadamente 25% revela estar a contrato sem termo e aproximadamente 5% afirmou ser trabalhador por conta própria (Calado et al., 2015). Estes resultados entre o trabalho precário e o contrato sem termo mostram estar mais equilibrados dos que os do nosso estudo.

Numa tentativa de perceber os diferentes tipos de vínculo com as entidades patronais, consoante as diferentes áreas académicas de formação, mais uma vez apresentam-se um conjunto de estudos que permitiram comparar estes dados com a área de RPM. Primeiramente, num estudo de Freitas e Lopes (2005), na área da Fisioterapia, de licenciados pela Escola Superior de Saúde de Alcoitão entre 2011 e 2003, o primeiro emprego destes 73 participantes dividiu-se pelos seguintes tipos de vínculo: 61.6% a recibos verdes, 24.7% a contrato a termo certo, 11.0% a contrato sem termo e 2.7% possuíam trabalhos pontuais. No caso dos recibos verdes, e apesar da diferença temporal entre ambos os estudos, a tendência maioritária de trabalhos de prestação de serviços nestas duas área da saúde mantém-se.

Também na Fisioterapia mas desta vez num estudo a 53 licenciados entre 2009 e 2011 pela Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, o vínculo contratual dos mesmos dividia-se da seguinte forma: 16 estavam desempregados, 19 participantes a recibos verdes, 6 a “situações pontuais e ocasionais” (não especificadas), 6 a contrato a termo certo, 1 a estágio profissional, 1 a contrato a termo incerto, 3 a contrato sem termo e 1 criou o seu próprio negócio (Morale, 2012). Neste estudo parece também manter-se a

tendência da precariedade de vínculos no mercado de trabalho, nomeadamente a predominância dos recibos verdes, tal como verificado em RPM .

Ainda na área da saúde, segundo o Observatório da Empregabilidade no sector Farmacêutico (2014), num inquérito aos diplomados em Ciências Farmacêuticas no ano letivo 2011/2012 realizado em 2013 com 143 participantes, 24.5% dos participantes estava em estágio remunerado, existindo neste setor mais oportunidades neste sentido do que os que parecem existir na área da RPM. Dos participantes formados em Ciências Farmacêuticas que participaram neste estudo, 21.0% estavam com contrato sem termo, 49.7% encontravam-se a contrato a termo, 4.9% a contrato a termo incerto e 3.5% a recibos verdes. Podemos então afirmar que a área das Ciências Farmacêuticas contraria a tendência de recibos verdes em RPM e fisioterapia.

Por sua vez, extrapolando para outras áreas de formação académica fora do âmbito da saúde, e através de dados fornecidos pelo Núcleo de Estudos e Projetos do Observatório de Empregabilidade do Instituto Superior Técnico (2015) num inquérito realizado a diplomados do 2.º ciclo que concluíram o curso em 2013, dos 94.7% de recém-diplomados do IST que se encontram a trabalhar, 63.6% são trabalhadores por conta de outrem, 19.4% são bolseiros, 8.6% são estagiários a frequentar estágios remunerados e existem também os trabalhadores por conta própria com e sem funcionários a cargo (0.4% e 2.6% respetivamente), não existindo trabalhadores a recibos verdes e contrariando fortemente a tendência encontrada na empregabilidade em RPM.

Relativamente à situação laboral dos diplomados de 2012 da Universidade de Coimbra, de 178 respostas recolhidas, aproximadamente 12% são trabalhadores independentes, mais de 80% são trabalhadores por conta de outrem e aproximadamente 5% são trabalhadores por conta própria (Alarcão et al., 2014). Neste estudo, mais uma vez, ressalva-se a grande diferença existente nos recibos verdes entre as áreas de formação da Universidade de Coimbra e a Psicomotricidade.

Já na Universidade de Aveiro, mais de 80% dos diplomados desta Universidade entre os anos letivos 2008/2009 e 2010/2011 são trabalhadores por conta de outrem e menos de 5% estão a recibos verdes, resultados muito divergentes em relação a RPM. Dos trabalhadores por conta de outrem, mais de 35% são trabalhadores com contrato sem termo e quase 40% estão a termo certo (Observatório do Percurso Socioprofissional dos Diplomados da Universidade de Aveiro, 2015).

Podemos então concluir este tópico realçando a grande semelhança de tipos de vínculo a entidades empregadoras nas áreas de RPM e Fisioterapia, muito contrárias às

encontradas no setor das Ciências Farmacêuticas ou nas áreas de formação do Instituto Superior Técnico.

1.2.2 Antiguidade no seu local de trabalho/emprego (na função de Psicomotricista).

No que diz respeito à **antiguidade** dos participantes nos seus postos de trabalho, os resultados estão apresentados na tabela 3.

Tabela 3 - Frequência e percentagem de respostas da antiguidade dos participantes nos seus postos de trabalho (n=94)

	1 emprego		2 empregos		3 empregos		4 empregos		Total	
Menos de 6 meses	10	18.5%	4	8.7%	5	12.8%	3	18.8%	22	14.2%
Entre 6 meses e 1 ano	14	25.9%	12	26.1%	13	33.3%	4	25.0%	43	27.7%
Entre 2 e 3 anos	14	25.9%	15	32.6%	8	20.5%	6	37.5%	43	27.7%
Entre 4 e 5 anos	3	5.6%	6	13.0%	3	7.7%	2	12.5%	14	9.0%
Mais de 5 anos	13	24.1%	9	19.6%	10	25.6%	1	6.3%	33	21.3%
Total (participantes vezes n.º de empregos)	54	100%	46	100%	39	100%	16	100%	155	100%
Missings (n.º de participantes que responderam ao n.º de empregos menos as respostas dadas nesta questão)	2		2		-	-	1		5	

Podemos então constatar que, apesar de mais de 20% dos participantes estarem nos seus trabalhos há mais de 5 anos, quase 70% dos mesmos não atingem a antiguidade máxima de 3 anos. Mesmo assim, a antiguidade dos participantes (independentemente do número de empregos) encontra-se equitativamente distribuída entre as classes apresentadas.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre a antiguidade nos postos de trabalho e as idades dos participantes da amostra ($CC= 7.717$, $p=.005$). Observa-se que à classe de participantes com idades mais baixas (entre os 21 e os 27 anos) associa-se uma antiguidade nos postos de trabalho até 2 anos (71.0%), e os participantes entre os 28 e os 65 anos apresentam no geral uma antiguidade laboral superior a 2 anos (62.0%).

1.2.3 Carga horária de trabalho semanal neste seu local de trabalho (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho).

Passando à análise da **carga horária de trabalho semanal**, os resultados são apresentados na tabela 4.

Tabela 4 - Frequência e percentagem de respostas da carga horária de trabalho semanal dos participantes (n=94)

	1 emprego		2 empregos		3 empregos		4 empregos		Total	
Menos de 10 horas semanais	5	9.3%	19	41.3%	20	51.3%	10	62.5%	54	34.8%
Entre 10 e 20 horas semanais	5	9.3%	12	26.1%	12	30.8%	4	25.0%	33	21.3%
Entre 21 e 30 horas semanais	1	1.9%	-	-	2	5.1%	2	12.5%	5	3.2%
Entre 31 e 40 horas semanais	38	70.4%	14	30.4%	5	12.8%	-	-	57	36.8%
Mais de 40 horas semanais	5	9.3%	1	2.2%	-	-	-	-	6	3.9%
Total (participantes vezes n.º de empregos)	54	100%	46	100%	39	100%	16	100%	155	100%
Missings (n.º de participantes que responderam ao n.º de empregos menos as respostas dadas nesta questão)	2		2		-	-	1		5	

Com os resultados acima apresentados pode-se concluir que a carga horária semanal de “menos de 10 horas” e de “entre 31 a 40 horas” são as mais frequentes, existindo assim uma disparidade entre o chamado trabalho a tempo inteiro e o trabalho mais “precário”. Constata-se que quanto mais empregos cada participante tem, menos carga horária exerce em cada um deles.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre o número de empregos remunerados atualmente e a carga horária semanal ($CC= 7.740$, $p=.005$).

Não foram encontrados estudos que analisassem a carga horária dos profissionais de RPM. No entanto, é possível fazer-se uma comparação com outras áreas de saúde, como por exemplo, no estudo de Morale (2012) a 53 licenciados em Fisioterapia entre 2009 e 2011 pela Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, de 37 participantes que trabalham na sua área de formação, 16 deles responderam fazê-lo a tempo parcial e 21 a tempo inteiro, divergindo dos resultados obtidos pelos profissionais de RPM.

Segundo o Observatório da Empregabilidade no sector Farmacêutico (2014), num inquérito aos diplomados em Ciências Farmacêuticas no ano letivo 2011/2012 realizado em 2013 com 143 participantes, apenas 11% dos participantes trabalhavam a tempo parcial, estando por isso 89% dos mesmos a regime de tempo integral.

Em conclusão, é possível então verificar que existe uma grande divergência entre a Fisioterapia e as Ciências Farmacêuticas com a realidade em RPM, onde a tendência é trabalhar menos de 40 horas semanais.

1.2.4 Remuneração Mensal proveniente de atividades laborais na área de RPM.

De seguida são apresentados na tabela 5 os resultados relativos à **remuneração mensal total proveniente de trabalho na área de RPM**.

Tabela 5 - Frequência e percentagem de respostas da remuneração mensal proveniente de trabalho na área de RPM (n=94)

	1 emprego		2 empregos		3 empregos		4 empregos		Total	
Menos de 100€ mensais líquidos	2	3.7%	1	4.3%	-	-	-	-	3	3.2%
Entre 100 e 250€ mensais líquidos	1	1.9%	1	4.3%	1	7.7%	-	-	3	3.2%
Entre 251 e 500€ mensais líquidos	3	5.6%	3	13.0%	1	7.7%	-	-	7	7.4%
Entre 501 e 750€ mensais líquidos	19	35.2%	6	26.1%	5	38.5%	1	25.0%	31	33.0%
Entre 751 e 1000€ mensais líquidos	21	38.9%	7	30.4%	3	23.1%	2	50.0%	33	35.1%
Entre 1001 e 1500€ mensais líquidos	3	5.6%	3	13.0%	1	7.7%	1	25.0%	8	8.5%
Entre 1501 e 2000€ mensais líquidos	4	7.4%	2	8.7%	2	15.4%	-	-	8	8.5%
Mais de 2000€ mensais líquidos	1	1.9%	-	-	-	-	-	-	1	1.1%
Total (n.º de participantes)	54	100%	23	100%	13	100%	4	100%	94	100%
Missings (n.º de participantes que responderam ao n.º de empregos menos as respostas dadas nesta questão)	2		2		-	-	1		5	

A análise da tabela acima apresentada permite verificar que mais de 35% dos participantes recebem entre 751 e 1000 euros pelo trabalho exercido em Psicomotricidade, sendo a resposta mais prevalente, o que vai de encontro à informação encontrada no Boletim do Trabalho e Emprego (Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, 2016). Este boletim categoriza o salário do técnico superior de educação especial e reabilitação/ reabilitação psicomotora entre os 937 e os 1098€ mensais. Porém, segundo o Ministério da Segurança e da Solidariedade Social num estudo de Cardoso et al. (2012), a remuneração média dos indivíduos que entram pela primeira vez no mercado de trabalho para indivíduos com habilitações ao nível do ensino superior, em 2009, era mais de 1000 euros para a área da Educação e mais de 1200 euros para a área da Saúde, existindo aqui uma grande discrepância entre este valor e o tabelado em 2016 para os psicomotricistas.

O único participante que respondeu receber mais de 2000 euros mensais líquidos tem como formação em RPM a licenciatura na FMH e tem 1 emprego a recibos verdes há mais de 5 anos, e trabalha mais de 40 horas semanais em Leiria.

Em relação à área de RPM, Alvo et al. (2013), no seu estudo não publicado, reuniu a experiência profissional de 15 mestres recém-graduados pela FMH e chegou ao resultado de que 46.7% dos participantes tinha uma remuneração mensal inferior a 650€, resultado em concordância com os deste estudo.

Podemos ainda acrescentar o estudo de Mousinho (2016) em recém-licenciados da FMH nos anos letivos 2010/2011 e 2011/2012, 2 participantes de RPM responderam receber entre 100 e 500€ mensais brutos, 3 participantes responderam ter um salário entre 600 e 900€ mensais brutos e 4 participantes assinalaram auferir mais de 1000€ mensais brutos. As respostas dos restantes participantes de RPM dividem-se entre o “não indicaram”, “não se aplica”, e assinalaram a quantia que auferem à hora ou afirmaram que o seu salário é variável consoante o número de horas que trabalham. De qualquer modo, mesmo apesar do baixo número de respostas passíveis de comparação, os resultados encontrados são um pouco divergentes dos recolhidos no nosso estudo, pois a tendência maioritária no nosso estudo é que não existam salários tão bem remunerados.

Por sua vez, na Universidade de Évora, especificamente na Escola de Ciências e Tecnologia, onde é lecionado o curso de RPM, foram inquiridos diplomados do ano letivo de 2012/2013, mais de 30% dos participantes revela receber menos de 500€ mensais, aproximadamente 30% respondeu receber mensalmente entre 500 a 750€, mais de 20% respondeu que o seu salário é entre 751 e 1000€ (Calado et al., 2015). Estes dados são relativamente semelhantes aos encontrados para os profissionais de RPM.

Novamente, com o intuito de entender as variabilidades de remunerações mensais em diferentes áreas académicas de formação, mais uma vez apresentam-se um conjunto de estudos que permitiram comparar estes dados com a área de RPM. Desta forma, num estudo de 73 licenciados em Fisioterapia pela Escola Superior de Saúde de Alcoitão entre 2011 e 2003, de Freitas e Lopes (2005), e referindo-se ao primeiro emprego, 8 participantes auferiam mensalmente menos de 500€, 14 participantes auferiam mensalmente entre 501 e 750€, 29 participantes auferiam entre 751 e 1000€ e 22 mais de 1000€, resultados bastante semelhantes aos encontrados nos profissionais de RPM.

Morale (2012), no seu estudo a 53 licenciados em Fisioterapia entre 2009 e 2011 pela Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa, recolheu os seguintes resultados acerca da remuneração mensal de 37 participantes: 11 participantes recebem menos de 500€ mensais, 14 recebem entre 500 a 750€, 8 recebem entre 751 e 1000€ e

os restantes recebem mais de 1000€ mensais. Em comparação com este estudo, podemos afirmar que os profissionais de RPM recebem melhor que os fisioterapeutas.

Já na área das Ciências Farmacêuticas, segundo o Observatório da Empregabilidade no sector Farmacêutico (2014), num inquérito realizado em 2013 a 143 participantes diplomados em 2011/2012, menos de 5% auferia um salário mensal líquido inferior a 500€, mais de 30% dos mesmos tinha um salário entre os 500 e os 750€ mensais, mais de 45% recebia mensalmente entre 751 e 1000€, e os restantes recebiam salários mensais superiores a este valor, sendo estes valores semelhantes aos recolhidos sobre os participantes em RPM.

Por sua vez, segundo dados do Observatório do Percurso Socioprofissional dos Diplomados da Universidade de Aveiro (2015) acerca dos diplomados entre 2008/2009 e 2010/2011, mais de 55% dos participantes referiu ter um ordenado entre os 501 e os 1000 euros, informação convergente à recolhida acerca dos profissionais de RPM.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre as variáveis “remuneração mensal” e “anos de experiência profissional em RPM” ($CC= 4.596$, $p= .032$). Os resultados mostram-nos que os participantes com 0 a 4 anos de experiência profissional auferem mensalmente abaixo do ordenado mínimo de um Psicomotricista (55.8%), e os que tem mais de 5 anos de experiência profissional auferem mensalmente acima do ordenado mínimo de um Psicomotricista (76.5%).

O teste de Qui-Quadrado evidenciou também relações estatisticamente significativas entre a carga horária semanal e a remuneração mensal ($CC= 4.720$, $p=.030$). Aqui, existe uma predominância evidente em receber abaixo do ordenado mínimo de um Psicomotricista independentemente do número de horas semanais de trabalho (36.4% para quem trabalha menos de 20 horas semanais e 63.6% para quem trabalha mais de 20 horas semanais).

As remunerações mensais de diplomados, independentemente do grau ou do ciclo de estudos de cada indivíduo, é algo de difícil comparação, tendo em conta que existem documentos legais que regulamentam cada profissão e os salários auferidos, algo que sabemos que muitas vezes não é cumprido pelas entidades patronais.

1.2.5 Distrito(s)/ Região(ões) onde exerce.

Quanto à **distribuição geográfica** onde a amostra exerce a sua atividade profissional, apesar da amostra ser de 99 participantes, existe um total de 103 distritos, pois existem participantes que exercem a sua profissão em mais do que um distrito. Desta forma é

possível mostrar que mais de 50% dos participantes estão aglomerados no exercício das suas profissões nos distritos de Lisboa, Santarém e Leiria, como apresentado na tabela 6.

Tabela 6 – Frequência e percentagem da distribuição geográfica dos participantes (n=99)

Número de Participantes							
1 (0.97%)	2 (1.94%)	3 (2.91%)	4 (3.88%)	5 (4.85%)	8 (7.77%)	11 (10.68%)	37 (35.92%)
Viseu	Viana do Castelo	Vila Real	Beja	Guarda	Santarém	Leiria	Lisboa
Coimbra	Braga	Porto	R. A. Açores	Setúbal			
Portalegre	Bragança	Aveiro					
	Castelo Branco	Évora					
	Faro						
	R. A. Madeira						
	Estrangeiro						

1.3 Práticas Profissionais

Por fim, neste último tópico de caracterização da empregabilidade dos profissionais de RPM, recolheram-se 86 questionários completos.

1.3.1 Em que âmbitos da intervenção psicomotora se situa a sua prática profissional.

Quanto aos **âmbitos da Intervenção Psicomotora** dos 86 participantes, as respostas seguem apresentadas na tabela 7.

Tabela 7 - Frequência e percentagem de respostas dos âmbitos de Intervenção Psicomotora (n=86)

	Respostas afirmativas	%				
1 âmbito	46	53.5%		Preventiva ou Educativa	25	29.1%
2 âmbitos	31	36.0%		Reeducativa	54	62.8%
3 âmbitos	9	10.5%		Terapêutica	54	62.8%
-	-	-		Outros	2	2.3%

Através da análise da tabela é possível constatar que mais de metade da amostra (53.5%) respondeu intervir em apenas um âmbito, sendo que 31 dos 86 participantes intervêm em dois âmbitos (36.0%) e apenas 9 participantes (10.5%) intervêm nos três

âmbitos em simultâneo. Assim, o âmbito reeducativo e terapêutico são os âmbitos mais assinalados pelos participantes, ambos com a mesma prevalência, sendo que dois participantes responderam não intervir em nenhum destes âmbitos, mas sim intervir no âmbito da avaliação e da adaptação ao meio aquático.

Morais et al. (2005) num inquérito realizado a 82 participantes da base de dados da APP, da Neopraxis e da Associação Portuguesa de Educação Especial e Reabilitação, 58% dos profissionais responderam que a sua intervenção se enquadra nos âmbitos reeducativo e terapêutico, resultados em concordância com os do nosso estudo.

Estes resultados são convergentes aos encontrados no estudo de Martins (2015), no que diz respeito ao número de âmbitos em que os profissionais de RPM trabalham. No entanto, no estudo da autora anteriormente mencionada, 81.9% dos psicomotricistas intervêm no âmbito terapêutico, 48.6% no âmbito preventivo e 43.1% no âmbito reeducativo. Assim, a tendência maioritária em trabalhar no âmbito terapêutico mantém-se, sendo que os resultados divergem no que diz respeito aos dois âmbitos restantes.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre o âmbito preventivo ou educativo e as faixas etárias das populações, ($CC= 6.767$, $p=.009$), relação também evidenciada no estudo de Martins (2015). Dos participantes que intervêm em âmbito preventivo ou educativo, 88% fazem-no com a faixa etária inferior aos 18 anos.

1.3.2 Em que contextos decorre a intervenção.

Quanto aos **Contextos de Intervenção**, as respostas são apresentadas na tabela 8.

Tabela 8 - Frequência e percentagem de respostas aos Contextos de Intervenção (n=86)

	Respostas afirmativas	%				
1 contexto	65	75.6%		Clínico ou Hospitalar	22	25.6%
2 contextos	20	23.6%		Educativo	29	33.7%
3 contextos	1	1.2%		Ação Social	45	52.3%
-	-	-		Judicial	1	1.2%
-	-	-		Atividades Desportivas Adaptadas	11	12.8%

Desta forma, é possível verificar que mais de 75% da amostra intervêm apenas em um contexto, e os restantes intervêm em dois ou três contextos. O contexto de intervenção mais frequente é o de ação social, seguido do educativo e do clínico ou hospitalar, resultados que vão de encontro aos do estudo de Martins (2015), verificando-se, porém, uma diminuição da tendência em trabalhar em três contextos em simultâneo.

1.3.3 Com que populações intervêm.

De seguida, são apresentados na tabela 9 os resultados referentes às **Populações** com que os participantes deste estudo trabalham.

Tabela 9 - Frequência e percentagem de respostas à questão: “Com que populações intervêm” (n=86)

	Respostas afirmativas	%			
1 população	13	15.1%		Indivíduos saudáveis	19 22.1 %
2 populações	7	8.1%		Indivíduos em situações de risco	10 11.6%
3 populações	10	11.6%		Dificuldades Intelectuais	52 60.5%
4 populações	18	20.9%		Dificuldades sensoriais	41 47.7%
5 populações	11	12.8%		Dificuldades motoras	43 50.0%
6 populações	4	4.7%		Perturbações sem etiologia conhecida	40 46.5%
7 populações	10	11.6%		Perturbações específicas da aprendizagem	25 29.1%
8 populações	2	2.3%		Perturbações do comportamento	44 51.2%
9 populações	1	1.2%		Problemas psicoafectivos emocionais	29 33.7%
0 populações	10	11.6%		Outros	15 17.4%

Em primeiro lugar, importa esclarecer o número apresentado como “0 populações”: estes 10 participantes que deixaram a resposta em branco enquadram-se nos 15 participantes que responderam “outras populações”, não podendo ser tratados como *Missings*. Nestes “Outros”, 4 participantes responderam intervir em Demências, 3 em Saúde Mental, 7 em Idosos/Gerontopsicomotricidade/Envelhecimento Patológico, e 1 em Perturbações do Espectro do Autismo.

Assim sendo, verifica-se que a maioria dos participantes intervêm em mais que uma população, sendo as dificuldades intelectuais, sensoriais, motoras e as perturbações de comportamento e sem etiologia conhecida as respostas mais frequentes, resultados absolutamente em concordância com os encontrados no estudo de Martins (2015).

1.3.4 Que faixa(s) etária(s) engloba.

Quanto às **faixas etárias** com que os participantes intervêm, pela análise da tabela 10 verifica-se uma distribuição homogênea entre as diferentes classes etárias, sem que exista uma faixa etária que se distinga particularmente entre as outras. No entanto, existe uma grande prevalência de respostas dos participantes que intervêm entre 1 a 3 faixas etárias.

Tabela 10 - Frequência e percentagem de respostas das faixas etárias (n=86)

	Respostas afirmativas	%			
1 faixa etária	31	36.0%		Até aos 6 anos	36 41.9%
2 faixas etárias	24	27.9%		Dos 6 aos 12 anos	48 55.8%
3 faixas etárias	22	25.6%		Dos 13 aos 17 anos	34 39.5%
4 faixas etárias	6	7.0%		Dos 18 aos 60 anos	38 44.2%
5 faixas etárias	3	3.5%		Mais de 60 anos	28 32.6%

No estudo de Moraes et al. (2005), a incidência das intervenções em Psicomotricidade dos profissionais inquiridos centrava-se na idade escolar e adulta, havendo uma menor incidência nas idades pré-escolares e na terceira idade, resultados divergentes aos encontrados neste estudo.

Por sua vez, estes dados são igualmente divergentes aos apresentados no estudo de Martins (2015), pois no estudo desta autora a maioria dos seus participantes intervinha com duas faixas etárias seguido de apenas uma, o que neste estudo acontece precisamente o oposto. Também no estudo de Martins (2015), apesar da concordância na predominância da intervenção da faixa etária dos 6 aos 12 anos, apenas 5.6% dos seus psicomotricistas trabalhavam com a faixa etária dos 18 aos 60, resultado bastante divergente em relação a este estudo.

A conclusão que se pode tirar então é que apesar da “especialização” da intervenção apenas numa faixa etária, as classes etárias de intervenção dos psicomotricistas estão gradualmente a alargar-se, privilegiando cada vez mais a população adulta e idosa.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre as populações e as faixas etárias ($CC= 11.409$, $p=.001$). Dos participantes deste estudo que trabalham na população das dificuldades (intelectual, sensorial, motora), 84.0% destes intervêm com indivíduos com menos de 18 anos, enquanto que a população das perturbações (da aprendizagem, do comportamento, e problemas psicoafectivos) intervêm por sua vez com indivíduos na faixa etária superior a 18 anos (53.3%).

1.3.5 Apesar de na prática psicomotora, a abordagem instrumental e relacional complementarem-se, em qual perspectiva se enquadra a sua prática profissional.

No que diz respeito às **Abordagens Psicomotoras**, 26 participantes (30.2%) responderam intervir apenas sob a abordagem instrumental (atividades mais dirigidas), apenas 5 participantes (5.8%) trabalham exclusivamente sob a abordagem relacional (atividades mais livres e espontâneas) e a grande maioria (64.0%) trabalha com ambas as abordagens (55 participantes), resultado em concordância com o estudo de Martins (2015), corroborando a tendência de uma abordagem multidisciplinar nos profissionais de RPM.

1.3.6 Qual ou quais o(s) espaço(s) em que as sessões se realizam, maioritariamente.

De seguida, são apresentadas na tabela 11 as respostas acerca dos **Espaços em que se realizam as sessões**.

Tabela 11 - Frequência e percentagem de respostas sobre os espaços onde realizam as sessões (n=86)

	Respostas afirmativas	%			
1 espaço	30	34.9%		Sala	68 79.1%
2 espaços	23	26.7%		Ginásio	51 59.3%
3 espaços	25	29.1%		Piscina	33 38.4%
4 espaços	8	9.3%		Snoezelen	17 19.8%
-	-	-		Domicílio (e.g. cozinha, quarto, sala)	14 16.3%
-	-	-		Outros	7 8.1%

Pelos resultados presentes na tabela acima apresentada é possível verificar que existe uma grande heterogeneidade de espaços de intervenção, sendo que mais de 65% dos participantes não se limita a apenas um espaço, utilizando entre dois a quatro espaços. O ginásio e a sala são os espaços mais populares, sendo que 7 participantes responderam outros espaços (1 respondeu “em contexto real” - não especificado- e 6 utilizam o picadeiro como espaço de intervenção psicomotora).

No estudo de Moraes et al. (2005), 70% dos participantes refere que as suas intervenções em Psicomotricidade se centram essencialmente no ginásio e na piscina, sendo o gabinete (sala) também bastante assinalado. Estes dados vão ao encontro dos recolhidos no nosso estudo, dando a entender a importância que estes três espaços físicos assumem na intervenção psicomotora.

Estes dados são igualmente corroborados pelo estudo de Martins (2015), sendo o único ponto de discrepância a quantidade de espaços onde os profissionais de RPM trabalham. No estudo da autora anteriormente mencionada, a maioria dos participantes intervinha em dois espaços, sendo 5 o número máximo de espaços utilizados, o que neste estudo não acontece. A tendência parece ser então, tal como aconteceu na questão das faixas etárias, uma especialização na intervenção, neste caso, especificamente dos espaços onde os profissionais de RPM trabalham.

1.3.7 Que metodologias são utilizadas na intervenção.

Por último, para finalização deste tópico, analisa-se as **Metodologias utilizadas na intervenção**, cujas respostas seguem na tabela 12.

Tabela 12 - Frequência e percentagem de respostas sobre as metodologias utilizadas na intervenção (n=86)

	Respostas afirmativas	%			
1 metodologia	3	3.5%		Técnicas de Relaxação Terapêutica	53 61.6 %
2 metodologias	8	9.3%		Consciencialização Corporal	58 67.4%
3 metodologias	25	29.1%		Técnicas Expressivas e Lúdico-Terapêuticas	65 75.6%
4 metodologias	18	20.9%		Recreação Terapêutica	31 36.0%
5 metodologias	13	15.1%		Atividade Motora Adaptada	45 52.3%
6 metodologias	9	10.5%		Técnicas de Educação e Reeducação Gnossoprática	50 58.1%
7 metodologias	7	8.1%		Técnicas de Recreação Terapêutica	32 37.2%
0 metodologias	3	3.5%		Outros	5 5.8%

Mais uma vez, tal como aconteceu na questão relativa às populações, os 3 participantes que assinalaram zero metodologias, encontram-se inseridos na resposta “Outros”, não sendo tratados como *Missings*. Dos 5 participantes que responderam “Outros”, 1 respondeu que a sua metodologia era o apoio psicopedagógico, 1 a avaliação do desenvolvimento e aprendizagem, 1 dança sénior, 1 mediação social e comunitária e 1 Terapia assistida por animais. Intervir em 3, 4 e 5 metodologias em simultâneo são as respostas mais frequentes.

No estudo de Moraes et al. (2005), a maioria das intervenções em Psicomotricidade dos profissionais inquiridos centrava-se em atividades motoras consciencializadas, atividades expressivas, atividades rítmicas, jogo e relaxação, resultados convergentes ao deste estudo.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre as metodologias e os âmbitos de intervenção, nomeadamente o âmbito

terapêutico (*Fisher's* $p=.002$). A totalidade dos participantes que intervêm nas metodologias técnicas de relaxação terapêutica, consciencialização corporal, terapias expressivas e lúdico-terapêuticas e técnicas de recreação terapêutica, fazem-no num âmbito de intervenção terapêutico.

Por último, no que se refere às variáveis dicotómicas género, contextos, abordagens e espaços de intervenção, não foram encontradas relações estatisticamente significativas em nenhum dos cruzamentos realizados com as variáveis referentes às práticas profissionais.

1.4 Competências Empreendedoras

De seguida serão apresentados os resultados referentes à investigação acerca das competências empreendedoras dos psicomotricistas. Neste tópico, devido às desistências verificadas, recolheram-se 76 questionários completos. O estudo das competências empreendedoras foi dividido em 20 questões distintas, que no decorrer da leitura serão agrupadas nas 6 competências empreendedoras da corrente teórica de Man et al. (2002), apresentadas anteriormente na revisão de literatura.

1.4.1 Questão 1: “Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 1 seguem na tabela 13.

Tabela 13 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho?” e destes, onde adquiriram essas competências ($n=53$)

“Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho?”	Sim	
	53	69.7 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	43	81.1%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	23	43.4%
Competência adquirida através de formações externas	19	35.8%
Competência adquirida através de redes de contacto	15	28.3%
Competência inata/ características pessoais	14	26.4%
Competência adquirida através do contacto com a família	9	17.0%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	9	17.0%

Nesta questão, aproximadamente 70% da amostra (53 participantes) respondeu afirmativamente ter facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho, sendo que desses 53 participantes, 43

deles assinalaram ter adquirido essa competência através de atividades laborais/experiência profissional.

1.4.2 Questão 2: “Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 2 seguem na tabela 14.

Tabela 14 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=53)

“Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças?”	Sim	
	53	69.7 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	44	83.0%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	19	35.8%
Competência adquirida através de formações externas	18	34.0%
Competência inata/ características pessoais	14	26.4%
Competência adquirida através de redes de contacto	13	24.5%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	12	22.6%
Competência adquirida através do contacto com a família	4	7.5%

Nesta questão, os resultados assemelham-se aos da questão anterior, observando-se novamente a aquisição da competência através de atividades laborais/experiência profissional como a justificação mais assinalada.

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão vai de encontro às do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de avaliação de mercado das instituições onde trabalham, e 75% dos mesmos respondeu de forma positiva, percentagem semelhante à obtida neste estudo.

Verifica-se ainda uma relação estatisticamente significativa evidenciada pelo teste do qui-quadrado entre esta questão e a carga horária semanal de trabalho dos participantes ($CC=4.825$, $p=.028$). Dos participantes que assumem conseguir avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças, 76.4% destes trabalham mais de 20 horas semanais.

Marques (2014), no seu estudo acerca do efeito de um programa de competências empreendedoras em alunos da licenciatura em RPM da FMH, e no que diz respeito à competência empreendedora oportunidade, obteve resultados mais positivos na questão 1 do que na questão 2, enquanto que no nosso estudo não existem diferenças no número de pessoas da amostra que assinalou afirmativamente ambas as questões. Esta divergência poderá possivelmente explicar-se devido ao tipo de

participantes utilizados em ambos os estudos, ou seja, a entrada e experiência no mercado de trabalho pode ser um dos indicadores que faz desenvolver as capacidades descritas na questão 2, justificando esta diferença entre estudantes/profissionais de RPM.

A média de percentagens afirmativas nestas duas últimas questões (1 e 2), pertencentes à **competência empreendedora oportunidade**, é de 69.7% e ambas foram justificadas como tendo sido adquiridas através de atividades laborais/experiência profissional.

Os resultados verificados nesta competência empreendedora são os mais baixos de todas as 6 competências em estudo, indicando possivelmente a falta de oportunidades / "qualidades" que os profissionais de RPM têm em identificar oportunidades no seio dos seus locais de trabalho, por falta de abertura das instituições ou por falta de capacidades próprias. As oportunidades são resultado daquilo que os empreendedores veem, do seu espírito de alerta e das informações novas que receberam e por isso, esta "informação objetiva", quando interpretada, torna-se subjetiva e, por conseguinte, suscetível de terminar em resultados práticos distintos (Simões e Dominginhos, 2006). Por estes motivos, outra justificação para este resultado poderá ser a inexistência da necessidade de identificação dessas oportunidades. Isto porque, segundo o estudo de Vale, Corrêa e Reis (2014) e Guterres (2016), o desejo de ter o próprio negócio e o desejo de tornar-se independente são as principais motivações assinaladas como indutoras ao Empreendedorismo. Assim sendo, é possível que os profissionais de RPM deste estudo, estando empregados na sua área de formação, poderão estar satisfeitos ou ter-se "acomodado" com a sua situação profissional, e por isso não sentem necessidade de procurar ou identificar oportunidades de negócio dentro ou fora dos seus locais de trabalho.

1.4.3 Questão 3: "Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos?".

As respostas recolhidas em relação à questão 3 seguem na tabela 15. Nesta questão, a totalidade dos participantes respondeu afirmativamente, sendo que 75% afirmaram ter facilidade em relacionar-se com outros técnicos devido às suas próprias características pessoais.

Tabela 15 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=76)

“Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos?”	Sim	
	76	100 %
Competência inata/ características pessoais	57	75.0%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	47	61.8%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	30	39.5%
Competência adquirida através de formações externas	20	26.3%
Competência adquirida através de redes de contacto	17	22.4%
Competência adquirida através do contacto com a família	16	21.0%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	10	13.2%

1.4.4 Questão 4: “Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 4 seguem na tabela 16:

Tabela 16 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=74)

“Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?”	Sim	
	74	97.4 %
Competência inata/ características pessoais	58	78.4%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	51	68.9%
Competência adquirida através do contacto com a família	23	31.1%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	20	27.0%
Competência adquirida através de formações externas	16	21.6%
Competência adquirida através de redes de contacto	15	20.3%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	3	4.0%

Nesta questão, 74 participantes responderam afirmativamente, sendo que 78,4% afirmaram possuir esta competência devido às suas próprias características pessoais.

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão é divergente às encontradas no estudo de Piçarra (2014) acerca da promoção de competências empreendedoras nos técnicos de RPM em contexto profissional, na medida em que no nosso estudo, quase a totalidade dos técnicos (97.4%) referiu ter a capacidade de evitar e resolver conflitos com os colegas, e no estudo da autora anteriormente mencionada, a percentagem de respostas afirmativas é de 75.0%. Esta diferença poderá ser um bom indicador, tendo em conta a diferença de participantes em ambas amostras (n=4 e n

=76), fazendo prever que estas capacidades de evitar e resolver conflitos com colegas estão bem asseguradas entre os profissionais de RPM.

1.4.5 Questão 5: “Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 5 seguem na tabela 17.

Tabela 17 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=74)

“Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?”	Sim	
	74	97.4 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	53	71.6%
Competência inata/ características pessoais	46	62.2%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	27	36.5%
Competência adquirida através de formações externas	21	28.4%
Competência adquirida através do contacto com a família	20	27.0%
Competência adquirida através de redes de contacto	16	21.6%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	6	8.1%

Nesta questão verifica-se novamente uma grande predominância de respostas afirmativas, tendo sido a experiência profissional a justificação mais assinalada.

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão vai de encontro às do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de construção de consensos com parceiros, e todos responderam de forma positiva.

1.4.6 Questão 6: “Comunica de forma eficaz/eficiente?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 6 seguem na tabela 18.

Tabela 18 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Comunica de forma eficaz/eficiente?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=75)

“Comunica de forma eficaz/eficiente?”	Sim	
	75	98.6 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	54	72.0%
Competência inata/ características pessoais	53	70.7%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	38	50.7%
Competência adquirida através de formações externas	30	40.0%
Competência adquirida através do contacto com a família	22	29.3%
Competência adquirida através de redes de contacto	16	21.3%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	8	10.7%

No que diz respeito a esta questão, mais uma vez verifica-se uma esmagadora percentagem de respostas afirmativas. Aqui, a experiência profissional e as características pessoais assumem um peso semelhante no que toca à justificação de aquisição desta competência.

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão está em concordância com as do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de comunicar eficazmente, e todos responderam de forma positiva.

Marques (2014), por sua vez, no seu estudo acerca do efeito de um programa de competências empreendedoras em alunos da licenciatura em RPM da FMH, e no que diz respeito à competência empreendedora relacionamento, reuniu resultados mais baixos em todas as questões relativas a esta competência. Estes resultados poderão ser justificados pela diferença de idades e de experiência profissional das amostras (estudantes/profissionais), podendo significar que as competências de relacionamento estão mais edificadas conforme a idade e a experiência (profissional ou não).

Assim, as questões referentes à competência empreendedora relacionamento neste estudo não apresentaram nenhuma relação estatisticamente significativa e a média de percentagens afirmativas nestas últimas quatro questões (3, 4, 5 e 6), pertencentes à **competência empreendedora relacionamento**, é de 98.4%. As questões pertencentes a esta competência foram justificadas em igual medida como sendo competências inatas ou adquiridas através de experiência profissional.

Os resultados positivos recolhidos nesta competência empreendedora são um forte indicador das boas qualidades de relacionamento dos técnicos de RPM, nomeadamente na resolução de conflitos, na construção de consensos, nas capacidades de comunicação e negociação. A estratégia de resolução e gestão de conflitos adotada entre equipas apresenta ser um bom indicador de como todo o negócio/processo se desenrolará futuramente (Leffel, Hallam e Darling, 2012), bem como a capacidade de trabalhar em equipa (Timmons e Spinelli, 2007), algo bastante comum nos projetos empreendedores (Simões e Dominginhos, 2006). Embora o processo de tradução de possibilidades em oportunidades seja eminentemente pessoal (Simões e Dominginhos, 2006), estas boas qualidades de relacionamento são preditoras de excelência nas atividades empreendedoras, pois diminuem o risco associado às mesmas e oferecem uma salvaguarda no que diz respeito ao comportamento pró-ativo e inovador (Fuentes, Arroyo, Bojica e Pérez, 2010).

1.4.7 Questão 7: “No seu local de trabalho, considera ter facilidade em analisar informação complexa (que abrange várias coisas ou ideias)?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 7 seguem na tabela 19.

Tabela 19 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “No seu local de trabalho, considera ter facilidade em analisar informação complexa (que abrange várias coisas ou ideias)?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=65)

“No seu local de trabalho, considera ter facilidade em analisar informação complexa (que abrange várias coisas ou ideias)?”	Sim	
	65	85.5 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	51	78.5%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	37	56.9%
Competência inata/ características pessoais	33	50.8%
Competência adquirida através de formações externas	32	49.2%
Competência adquirida através do contacto com a família	10	15.4%
Competência adquirida através de redes de contacto	9	13.8%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	9	13.8%

Nesta questão, dos 65 participantes assinalaram afirmativamente, 51 deles responderam ter adquirido esta competência através de atividades laborais/experiência profissional.

1.4.8 Questão 8: “Tem facilidade em tomar decisões?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 8 seguem na tabela 20.

Tabela 20 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Tem facilidade em tomar decisões?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=60)

“Tem facilidade em tomar decisões?”	Sim	
	60	78.9 %
Competência inata/ características pessoais	38	63.3%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	37	61.7%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	25	41.7%
Competência adquirida através de formações externas	24	40.0%
Competência adquirida através do contacto com a família	14	23.3%
Competência adquirida através de redes de contacto	13	21.7%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	10	16.7%

Nesta questão, quase 80% dos participantes assinalaram afirmativamente, verificando-se uma distribuição menos díspar nas respostas de onde adquiriram essa competência, nomeadamente a experiência profissional e o facto de considerar ser uma característica inata.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre esta questão e os contextos de intervenção (*Fisher's p*=.008). Dos participantes que assinalaram ter facilidade em tomar decisões, 69.4% destes trabalham exclusivamente num contexto de intervenção na sua prática laboral. Segundo Dantas (2013), o processo de tomada de decisões está intimamente ligado à procura de informações sobre o mercado, economia, comportamento, entre outros fatores determinantes para a mudança e adaptação do produto ou serviço. Por isso, tendo em conta os resultados anteriormente descritos, os profissionais de RPM que trabalham em contextos específicos poderão ter mais facilidade em tomar decisões na sua vida profissional (dentro e fora do espaço de intervenção) pois a informação que recebem está confinada a um ambiente específico, pouco mutável e previsível.

1.4.9 Questão 9: “Identifica e avalia riscos?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 9 seguem na tabela 21.

Tabela 21 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Identifica e avalia riscos?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=61)

“Identifica e avalia riscos?”	Sim	
	61	80.3 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	44	72.1%
Competência inata/ características pessoais	35	57.4%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	31	50.8%
Competência adquirida através de formações externas	22	36.1%
Competência adquirida através do contacto com a família	16	26.2%
Competência adquirida através de redes de contacto	12	19.7%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	7	11.5%

Nesta questão, mais uma vez verifica-se uma grande percentagem de respostas afirmativas (mais de 80%), sendo a experiência profissional mais uma vez o motivo mais assinalado.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre esta questão e a carga horária semanal de trabalho dos participantes (*Fisher's p*=.015). Dos participantes que afirmam identificar e avaliar riscos no seu local de trabalho, 74.6% destes trabalham mais de 20 horas semanais.

1.4.10 Questão 10: “Realiza frequentemente atividades inovadoras?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 10 seguem na tabela 22.

Tabela 22 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Realiza frequentemente atividades inovadoras?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=52)

"Realiza frequentemente atividades inovadoras?"	Sim	
	52	68.4 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	33	63.5%
Competência adquirida através de formações externas	31	59.6%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	28	53.8%
Competência inata/ características pessoais	24	46.2%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	13	25.0%
Competência adquirida através de redes de contacto	12	23.1%
Competência adquirida através do contacto com a família	5	9.6%

Nesta questão, 68.4% dos participantes responderam afirmativamente, verificando-se uma distribuição semelhante de respostas entre a aquisição desta competência devido à experiência profissional, a participação em formações externas e o curso de EER/RPM.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre esta questão e a variável "nível de formação" ($CC= 4.658$, $p=.031$), "antiguidade" ($CC=4.857$, $p=.028$) e "remuneração mensal" (*Fisher's* $p=.027$). Verifica-se que 66.7% dos participantes que realiza frequentemente atividades inovadoras têm como nível de formação apenas a licenciatura, 59.3% estão nos seus postos de trabalho há mais de dois anos e 81.5% recebe abaixo do ordenado mínimo de um Psicomotricista.

Do universo de participantes que respondeu não realizar atividades inovadoras, 87.5% dos mesmos têm uma antiguidade superior a dois anos. Constata-se também que todos os participantes que recebem acima do ordenado de um Psicomotricista referiram realizar estas atividades. Estes resultados podem eventualmente significar que com a antiguidade dos profissionais nos seus locais de trabalho, esgotam-se também as oportunidades ou a vontade de realizar atividades inovadoras. Por sua vez, o mesmo não se verifica com quem recebe uma remuneração mensal acima da média, possivelmente por este ser um fator de satisfação pessoal e profissional, propiciando desta forma uma maior vontade de realizar atividades inovadoras nos seus postos de trabalho.

Marques (2014), no seu estudo acerca do efeito de um programa de competências empreendedoras em alunos da licenciatura em RPM da FMH e no que diz respeito à competência empreendedora conceptual, obteve resultados semelhantes ao do nosso estudo, nomeadamente no que diz respeito à questão 10 como a que obteve resultados mais baixos, seguido da questão 8. A diferença entre ambos os estudos

encontra-se nas questões 7 e 9, sendo que no estudo de Marques (2014) a questão 9 foi a que reuniu resultados mais positivos, e no nosso estudo foi a questão 7. Tendo em conta estes resultados, será que os estudantes de RPM apresentam uma maior tendência para identificar e avaliar riscos que os profissionais em exercício ativo (questão 9)? Poderão esses resultados ser justificados porque nos estudantes a intervenção psicomotora e o mercado de trabalho ainda são pensamentos hipotéticos, ou seja, não existe uma ideia real e concreta de como funciona o mercado de trabalho?

A média de percentagens afirmativas nestas últimas quatro questões (7, 8, 9 e 10), pertencentes à **competência empreendedora conceptual**, é de 78.3% e foram justificadas como sendo competências inatas em uma questão e como sendo adquiridas através de experiência profissional em três questões.

Os resultados recolhidos nesta competência empreendedora, que entre as 6 competências, é a quarta com resultados mais positivos, pode significar a relutância dos profissionais de RPM nas suas capacidades de inovação, criatividade, tomada de decisão e também no que diz respeito a identificar e assumir riscos na sua vida profissional. A importância da Inovação (Zampier et al., 2012) enquanto ferramenta competitiva (Rodrigues, 2008) e da criatividade (Baron e Sane, 2008) na cultura do empreendedorismo é inegável. No entanto, a importância das decisões deriva do facto de a mesma afetar todas as funções de quem as toma, sendo certo que uma boa ou má gestão encontra-se ligada à boa ou má tomada de decisão (Ribeiro, 2010), e talvez seja por estes motivos possa existir uma maior relutância dos profissionais de RPM neste campo, principalmente quando a sua intervenção não acontece com objetos, mas com seres humanos.

1.4.11 Questão 11: “Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 11 seguem na tabela 23. Nesta questão, 75% dos participantes responderam afirmativamente, sendo a experiência profissional a resposta mais assinalada como responsável pela aquisição desta competência.

Tabela 23 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=57)

“Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos?”	Sim	
	57	75.0 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	42	73.7%
Competência inata/ características pessoais	29	50.9%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	28	49.1%
Competência adquirida através de formações externas	24	42.1%
Competência adquirida através de redes de contacto	12	21.1%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	11	19.3%
Competência adquirida através do contacto com a família	3	5.3%

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão é divergente às encontradas no estudo de Piçarra (2014) acerca da promoção de competências empreendedoras nos técnicos de RPM em contexto profissional, na medida em que no nosso estudo apenas 75% dos participantes referiu ter a capacidade de organizar tarefas ou projetos, e no estudo da autora anteriormente mencionada, a percentagem de respostas afirmativas é de 100%. Esta diferença poderá ser explicada pelas qualidades da amostra do estudo da autora anteriormente mencionada, pois metade dos participantes que constituem a sua amostra exercem em simultâneo a qualidade de técnicos de RPM e de diretores da instituição, e a capacidade e facilidade em organizar tarefas ou projetos poderá advir eventualmente dessa responsabilidade.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre esta questão e o tipo de vínculo dos participantes à entidade patronal ($CC=7.926$, $p=.005$) e a carga horária semanal ($CC=9.352$, $p=.002$). São os trabalhadores por conta de outrem (71.2%) e os que trabalham mais de 20 horas semanais (78.0%) os que mais assinalaram ter maior facilidade em organizar tarefas ou projetos no seu local de trabalho.

1.4.12 Questão 12: “Utiliza de forma eficiente os recursos?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 12 seguem na tabela 24. Nesta questão, aproximadamente 90% dos participantes assinalou afirmativamente, assinalando novamente a experiência profissional como o grande fator responsável pela aquisição desta competência.

Tabela 24- Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Utiliza de forma eficiente os recursos?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=68)

"Utiliza de forma eficiente os recursos?"	Sim	
	68	89.5 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	51	75.0%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	37	54.4%
Competência inata/ características pessoais	34	50.0%
Competência adquirida através de formações externas	21	30.9%
Competência adquirida através de redes de contacto	12	17.6%
Competência adquirida através do contacto com a família	10	14.7%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	7	10.3%

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão vai de encontro às do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de aquisição e gestão de recursos, e todos responderam de forma positiva.

1.4.13 Questão 13: "Tem facilidade em liderar colegas/funcionários/equipas, caso lhe seja solicitado ou incutido essa responsabilidade?"

As respostas recolhidas em relação à questão 13 seguem na tabela 25.

Tabela 25 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Tem facilidade em liderar colegas/funcionários/equipas, caso lhe seja solicitado ou incutida essa responsabilidade?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=53)

"Tem facilidade em liderar colegas/funcionários/equipas, caso lhe seja solicitado ou incutida essa responsabilidade?"	Sim	
	53	69.7 %
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	39	73.6%
Competência inata/ características pessoais	35	66.0%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	20	37.7%
Competência adquirida através de formações externas	19	35.8%
Competência adquirida através de redes de contacto	10	18.9%
Competência adquirida através do contacto com a família	9	17.0%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	8	15.1%

Nesta questão, quase 70% dos participantes respondeu de forma positiva, sendo a experiência profissional a resposta mais assinalada, seguida das características pessoais.

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão vai de encontro às do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de liderança e delegação de responsabilidades, e 75% dos mesmos respondeu de forma positiva.

1.4.14 Questão 14: “Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 14 seguem na tabela 26.

Tabela 26 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=71)

“Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos?”	Sim	
	71	93.4 %
Competência inata/ características pessoais	53	74.6%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	47	66.2%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	23	32.4%
Competência adquirida através de formações externas	15	21.1%
Competência adquirida através de redes de contacto	10	14.1%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	7	9.9%
Competência adquirida através do contacto com a família	6	8.5%

No que diz respeito a esta questão, mais de 90% dos participantes respondeu afirmativamente, assinalando as suas características pessoais como o principal fator de aquisição dessa competência.

Na percentagem de respostas afirmativas a esta questão existe uma ligeira discrepância com as do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de motivação de funcionários, e 75% dos mesmos respondeu de forma positiva, havendo resultados mais positivos no nosso estudo.

Marques (2014), no seu estudo acerca do efeito de um programa de competências empreendedoras em alunos da licenciatura em RPM da FMH e no que diz respeito à competência empreendedora organizacional/administrativa, obteve resultados divergentes ao do nosso estudo em todas as questões, exceto na questão 14 como sendo a que obteve resultados mais positivos. No que diz respeito às restantes questões, no nosso estudo a questão que obteve resultados mais baixos foi a questão 13 e no estudo de Marques (2014) foi a questão 12. Porque razão demonstraram os estudantes de RPM, em comparação aos profissionais da mesma área, ter valores mais positivos no que diz respeito à facilidade em liderar recursos humanos, caso lhes seja solicitado (questão 13), do que os próprios profissionais de RPM? Pode isso ser explicado pela diferença efetiva entre o que se aprende e o que se pratica, tal como mencionado na competência empreendedora anterior? A utilização eficiente dos recursos (questão 12) é uma competência que se desenvolve apenas quando se ganha experiência no mercado de trabalho? A divergência em 3 das 4 questões desta competência empreendedora

poderão ser justificadas pela experiência profissional dos participantes de ambos os estudos?

A média de percentagens afirmativas nestas últimas quatro questões (11, 12, 13 e 14), pertencentes à **competência empreendedora organizacional/administrativa**, é de 81.9%, sendo a terceira competência, entre as 6, com valores mais elevados. As questões pertencentes a esta competência foram justificadas como sendo competências inatas em uma questão e como sendo adquiridas através de experiência profissional em três questões.

Os resultados recolhidos nesta competência empreendedora, que avaliam a organização, a gestão de recursos, a motivação e a liderança, entre outros, refletem as capacidades organizacionais e administrativas dos profissionais de RPM nos seus postos de trabalho. Posto isto, a motivação no trabalho relaciona-se estreitamente com a produtividade individual e organizacional (Tamayo e Paschoal, 2003), bem como a liderança não se relaciona estreitamente com a figura do líder, mas sim com as relações entre esta figura e as pessoas que o rodeiam (Knopik e Moerer, 2010). Mais se pode acrescentar ainda que, para que a empresa, como um todo, cumpra com os seus objetivos da forma mais eficiente e mais eficaz, é necessário que cada um dos seus trabalhadores saiba qual o seu papel dentro dos objetivos traçados pela empresa (Rodrigues, 2008). Estes aspetos anteriormente ressaltados levam-nos a um paralelismo com a multidisciplinariedade das equipas em que os profissionais de RPM e a intervenção psicomotora se inserem, justificação possível para os resultados positivos obtidos nesta competência.

1.4.15 Questão 15: “Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 15 seguem na tabela 27. Nesta questão, mais de 80% dos participantes respondeu afirmativamente voltando mais uma vez a ser a experiência profissional o motivo mais frequente.

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre esta questão e a variável “carga horária semanal” (*Fisher’s p=.021*). 61.5% dos participantes que afirmam conseguir estabelecer e avaliar metas nos seus locais de trabalho, trabalham menos de 20 horas semanais.

Tabela 27 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=63)

"Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?"	Sim	
	63	82.9%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	49	77.8%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	36	57.1%
Competência adquirida através de formações externas	23	36.5%
Competência inata/ características pessoais	23	36.5%
Competência adquirida através de redes de contacto	9	14.3%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	6	9.5%
Competência adquirida através do contacto com a família	4	6.3%

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão não vai de encontro aos resultados do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de implementação e avaliação de metas, e todos os seus participantes responderam de forma positiva. Esta diferença, tal como na questão 11 acerca da facilidade em organizar tarefas ou projetos, poderá ser explicada pelas qualidades da amostra do estudo da autora anteriormente mencionada, pois metade dos participantes que constituem a sua amostra exercem em simultâneo a qualidade de técnicos de RPM e de diretores da instituição, e a capacidade de estabelecer e avaliar metas poderá advir eventualmente dessa responsabilidade.

1.4.16 Questão 16: "Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/instituição?"

As respostas recolhidas em relação à questão 16 seguem na tabela 28.

Tabela 28 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/ instituição?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=65)

"Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/ instituição?"	Sim	
	65	85.5%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	49	75.4%
Competência inata/ características pessoais	29	44.6%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	25	38.5%
Competência adquirida através de formações externas	19	29.2%
Competência adquirida através de redes de contacto	13	20.0%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	8	12.3%
Competência adquirida através do contacto com a família	2	3.1%

Nesta questão, mais de 85% dos participantes respondeu afirmativamente, sendo a experiência profissional mais uma vez a justificação mais assinalada (mais de 75%).

Através do teste do Qui-quadrado, verifica-se uma relação estatisticamente significativa entre esta questão e a variável “nível de formação” (*Fisher’s p*=.044) e “carga horária semanal” (*Fisher’s p*=.033). Dos participantes que assinalaram utilizar os recursos e capacidades nos seus locais de trabalho, 63.5% destes são participantes cuja formação académica em RPM se cinge a licenciatura e 72.7% trabalha mais de 20 horas semanais.

1.4.17 Questão 17: “Analisa a viabilidade financeira da implementação de estratégias?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 17 seguem na tabela 29.

Tabela 29 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Analisa a viabilidade financeira da implementação de estratégias?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=33)

“Analisa a viabilidade financeira da implementação de estratégias?”	Sim	
	33	43.4%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	26	78.8%
Competência inata/ características pessoais	14	42.4%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	9	27.3%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	8	24.2%
Competência adquirida através de formações externas	7	21.2%
Competência adquirida através de redes de contacto	4	12.1%
Competência adquirida através do contacto com a família	4	12.1%

Esta questão foi a que verificou menos percentagem de respostas afirmativas em todas as questões acerca das competências empreendedoras (apenas 43.4%). Apesar disso, a experiência profissional continua a ser o motivo mais assinalado como principal fator responsável pela aquisição desta competência.

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão está igualmente em concordância com as do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de estimação da viabilidade financeira da implementação da estratégia, e 50% dos mesmos respondeu de forma positiva.

Marques (2014), no seu estudo acerca do efeito de um programa de competências empreendedoras em alunos da licenciatura em RPM da FMH, e no que diz respeito à competência empreendedora estratégica, a questão 17 foi a que obteve resultados mais baixos em ambos os estudos. Porém, no estudo desta autora, apesar de ser a questão com resultados mais baixos, a questão 17 obteve resultados acima dos

50%, e no nosso estudo não, observando-se uma diferença entre os estudantes e os profissionais da área de RPM em analisar a viabilidade financeira de futuros projetos. As restantes questões encontram-se em concordância em ambos os estudos.

A média de percentagens afirmativas nestas últimas três questões (15, 16 e 17), pertencentes à **competência empreendedora estratégica** é de 70.6%% (tornando-se a quinta competência com valores mais elevados, em 6) e todas as questões foram justificadas como tendo sido adquiridas através de atividades laborais/experiência profissional.

Os resultados recolhidos nesta competência empreendedora, que avaliam âmbitos de planeamento, gestão de recursos financeiros, avaliação de metas e resultados, entre outros, voltam a refletir as capacidades dos profissionais de RPM neste campo. Os resultados dos projetos empreendedores podem depender do nível de recursos obtidos/recolhidos pelos indivíduos empreendedores, das competências destes ou da sua capacidade de adaptação e alterações contextuais (Simões e Dominginhos, 2006). Estas alterações contextuais presentes nas instituições/empresas onde os profissionais trabalham podem não depender dos mesmos, enquanto colaboradores, sendo mais uma responsabilidade dos elementos da direção e poderão justificar os resultados obtidos nesta competência.

1.4.18 Questão 18: “No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 18 seguem na tabela 30.

Tabela 30 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=70)

“No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?”	Sim	
	70	92.1%
Competência inata/ características pessoais	51	72.9%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	50	71.4%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	32	45.7%
Competência adquirida através de formações externas	17	24.3%
Competência adquirida através do contacto com a família	12	17.1%
Competência adquirida através de redes de contacto	11	15.7%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	9	12.9%

No que diz respeito a esta questão, mais de 90% dos participantes respondeu afirmativamente, assinalando as características pessoais como o principal fator de aquisição dessa competência, seguido da experiência profissional.

1.4.19 Questão 19: “Compromete-se com metas a longo prazo?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 19 seguem na tabela 31.

Tabela 31 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: “Compromete-se com metas a longo prazo?” e destes, onde adquiriram essas competências (n=55)

“Compromete-se com metas a longo prazo?”	Sim	
	55	72.4%
Competência inata/ características pessoais	38	69.1%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	33	60.0%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	21	38.2%
Competência adquirida através de formações externas	12	21.8%
Competência adquirida através do contacto com a família	11	20.0%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	10	18.2%
Competência adquirida através de redes de contacto	8	14.5%

Quanto a esta questão, mais de 70% dos participantes respondeu afirmativamente, assinalando as suas características pessoais como o principal fator de aquisição dessa competência.

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão apresenta-se em discordância com as do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de responsabilidade pelos objetivos de longo prazo estabelecidos, e 50% dos mesmos respondeu de forma positiva, e no nosso estudo os resultados são mais otimistas.

1.4.20 Questão 20: “Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?”.

As respostas recolhidas em relação à questão 20 seguem na tabela 32. Nesta questão, mais de 90% dos participantes respondeu afirmativamente sendo mais uma vez as características pessoais a resposta mais frequente quando confrontados com a aquisição desta competência.

Tabela 32 - Frequência e percentagem de respostas afirmativas dos 76 participantes à questão empreendedora: "Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?" e destes, onde adquiriram essas competências (n=71)

“Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?”	Sim	
	71	93.4%
Competência inata/ características pessoais	51	71.8%
Competência adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/experiência profissional	44	62.0%
Competência adquirida através do curso de EER/RPM	25	35.2%
Competência adquirida através do contacto com a família	17	23.9%
Competência adquirida através de formações externas	11	15.5%
Competência adquirida através de redes de contacto	10	14.1%
Competência adquirida através de modelos de referência empreendedores	8	11.3%

A percentagem de respostas afirmativas nesta questão apresenta-se em discordância com as do estudo de Piçarra (2014), onde a autora inquiriu 4 técnicos de RPM acerca das suas capacidades de gestão de adversidades/insucesso, e 75% dos mesmos respondeu de forma positiva, e no nosso estudo os resultados são, mais uma vez, mais otimistas.

Marques (2014), no seu estudo acerca do efeito de um programa de competências empreendedoras em alunos da licenciatura em RPM da FMH, e no que diz respeito à competência empreendedora compromisso, a questão 19 foi a que obteve resultados mais baixos em ambos os estudos. Porém, as restantes questões divergem na medida em que no estudo de Marques (2014), a questão com resultados mais positivos foi a questão 18, e no nosso estudo foi a questão 20. Porque existem resultados mais positivos nos estudantes de RPM no que diz respeito ao compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver (questão 18) do que nos profissionais de RPM?

Neste estudo, as questões referentes à competência empreendedora **compromisso** não apresentaram nenhuma relação estatisticamente significativa. A média de percentagens afirmativas nestas últimas três questões (18, 19 e 20) é de 86.0%, a segunda competência com resultados mais elevados em relação às 6 competências, e todas as questões foram justificadas como sendo características inatas.

O compromisso, no que concerne às competências empreendedoras, refere-se a habilidades de resiliência, dedicação, responsabilidade e gestão de adversidades e insucesso, entre outros. Desta forma, um fator diferenciador entre organizações é o envolvimento profissional e o bem-estar físico e psicológico entre os seus trabalhadores, traduzindo-se numa enorme vantagem competitiva no mercado (Araújo e Esteves, 2016). Ambientes e contextos com elevada tolerância face ao insucesso aumentam as

possibilidades de os indivíduos assumirem o risco inerente às suas ações e, em consequência, predisporem-se ao empreendedorismo (Simões e Dominginhos, 2006). Os resultados bastante positivos recolhidos nesta competência empreendedora, refletem o à vontade que os profissionais de RPM sentem nos seus locais de trabalho em comprometerem-se com os seus objetivos, não se sentindo retraídos perante a possibilidade de errar ou de reiniciar após falhar.

Terminada a apresentação e discussão de resultados em relação às 20 questões que compõem as 6 competências empreendedoras, podemos agora apresentar algumas conclusões e estatísticas gerais.

Grande parte das questões (95%, ou seja, 19 em 20 questões) verificaram uma percentagem superior a 68% de respostas afirmativas (equivalente a 52 dos 76 participantes), tendo apenas uma das 20 questões apresentado resultados inferiores a 50%. Podemos ainda realçar que os participantes responderam que as suas competências empreendedoras provinham maioritariamente das suas atividades laborais/experiência profissional (justificação mais apresentada em 13 das 20 questões e em 4 das 6 competências- oportunidade, conceptual, organizacional/administrativa e estratégica), seguido das suas características pessoais/inatas (justificação mais apresentada em 7 das 20 questões e em 1 das 6 competências- compromisso). Verifica-se também que a terceira resposta mais assinalada foi a aquisição de competências no curso de EER/RPM (em 14 das 20 questões, estando em segundo lugar como resposta mais frequente em 5 das 20 questões).

Foram encontradas relações estatisticamente significativas pelo teste do qui-quadrado em 7 das 20 questões empreendedoras, tendo sido a variável “carga horária semanal” a variável que mais se relacionou com estas, estando presente em 5 das 7 questões; os participantes que trabalham mais de 20 horas semanais foram os que mais se evidenciaram nestas relações.

Em suma, a competência **relacionamento** foi a que, em média, mais reuniu uma maior percentagem de respostas afirmativas, seguido da competência **compromisso**, **organizacional/administrativa**, **conceptual**, **estratégica**, e, por último, da competência **oportunidade**. No estudo de Piçarra (2014), a competência relacionamento igualmente a que apresentou resultados mais positivos. No entanto, no estudo desta autora a segunda competência com resultados mais positivos foi a oportunidade, enquanto que no nosso estudo essa competência foi a que apresentou resultados mais baixos, exacerbando as

diferenças da competência empreendedora oportunidade entre os técnicos de RPM e os profissionais de RPM com cargos de chefia.

Quando questionados acerca da participação “**em alguma formação, fora do seu curso de RPM, relacionada com Empreendedorismo?**”, 15 participantes responderam que sim e 61 participantes responderam que não. Estas formações externas vão desde mestrados e pós-graduações, a formações do IEFP e de instituições de ensino superior, a *workshops*.

Nos tópicos seguintes apresentam-se as relações estatisticamente significativas encontradas através do teste de independência Qui-quadrado entre as variáveis dicotómicas anteriormente descritas no ponto 6 e as diversas formas de aquisição das Competências Empreendedoras apresentadas no questionário em estudo.

1.4.21 Competência empreendedora adquirida através do curso de EER/RPM.

No que diz respeito à aquisição das competências empreendedoras através do curso de EER/RPM, as relações estatisticamente significativas encontradas estão apresentadas na tabela 33.

Tabela 33 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Adquirida através do curso de EER/RPM” das Competências Empreendedoras

Teste de Qui-Quadrado: - Correção de continuidade de Yates (CC) - Teste exato de Fisher's (Fisher's)							
	Questão 6	Questão 10	Questão 11	Questão 14	Questão 15	Questão 18	Questão 20
Género	-	-	-	-	-	-	Fisher's $p=.023$
Tempo até encontrar trabalho na área	-	-	-	-	-	CC=5.530 $p=.021$	-
Tipo de vínculo	CC=4.085 $p=.043$	-	CC=10.439 $p=.001$	CC=4.068 $p=.044$	CC=4.633 $p=.031$	-	CC=5.391 $p=.020$
Carga horária semanal	-	CC=6.295 $p=.012$	CC=4.083 $p=.043$	-	-	-	CC=4.533 $p=.033$

Pela análise desta tabela podemos constatar que, relativamente à **Questão 6: “Comunica de forma eficaz/ eficiente?”**, os trabalhadores por conta de outrem (76.3%) são o que mais indicam o curso de EER/RPM como justificação da eficácia da sua comunicação. O mesmo acontece na **Questão 11: “Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos?”** (89.3%), na **Questão 14: “Motiva os colegas/funcionários/equipas ara atingirem os objetivos?”** (82.6%), na **Questão 15: “Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?”** (77.8%) e na **Questão 20: “Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?”** (84.0%), onde voltam a ser os trabalhadores por conta de outrem os que revelam ter sido o curso de EER/RPM o motivo de terem mais facilidade dentro dos seus locais de trabalho para desenvolver as competências em questão.

Ou seja, nos profissionais que referiram ter adquirido competências empreendedoras através do curso de EER/RPM, nomeadamente os trabalhadores por conta de outrem, a variável “tipo de vínculo” tem uma relação estatisticamente significativa com a comunicação, organização, capacidade de motivar os outros, estabelecimento e avaliação de metas, bem como com a resiliência.

Por sua vez, são os participantes que trabalham mais de 20 horas que justificam o curso de EER/RPM como principal impulsionador da aquisição da **Questão 10: “Realiza frequentemente atividades inovadoras?”** (89.3%), na **Questão 11: “Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos?”** (85.7%) e na **Questão 20: “Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?”** (88.0%). Pela análise destes resultados, parece evidenciar-se uma relação entre o número de horas que um profissional de RPM trabalha e a capacidade em inovar, organizar, ou em ser resiliente.

Dos participantes que responderam “Sim” à **Questão 18: “No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?”**, justificando o curso de EER/RPM como razão da aquisição dessa competência, 71.9% são participantes que demoraram mais de 3 meses até encontrar trabalho na área de RPM depois da conclusão da sua primeira formação em RPM. Esta “dificuldade” em encontrar trabalho na área poderá ser um agente potencializador desta capacidade de compromisso, na medida em que poderá existir um objetivo pessoal e profissional em agradar e corresponder às expectativas da entidade empregadora, sob o risco de voltar à procura de emprego.

Na **Questão 20: “Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?”**, o curso de EER/RPM foi apontado como justificação da aquisição desta competência maioritariamente pelo género feminino, resultado que não pode ser descurado na medida em que a maioria dos participantes deste estudo são do género em causa.

Alvo et al. (2013), no seu estudo não publicado a 15 mestres recém-graduados pela FMH, analisou a importância da formação académica do mestrado na aquisição de determinadas capacidades, tendo as respostas recolhidas sido as seguintes: o mestrado contribuiu de forma positiva para a aquisição de capacidades de **Liderança, Comunicação oral, Expressão escrita, Trabalho em equipa, Gestão de projetos, Capacidade de negociação, Aprendizagem contínua e Resolução de problemas**. Por sua vez, as competências **Criatividade, Utilização de ferramentas informáticas na área, Capacidade empreendedora, Gestão de pessoal e equipas** encontram-se razoavelmente desenvolvidas e, para estes 15 recém-mestres, as questões de **sustentabilidade e Competências Linguísticas** pouco ou nada estão presentes durante todo o mestrado em RPM.

Por sua vez, Mousinho (2016), no seu estudo realizado a recém-licenciados da FMH nos anos letivos 2010/2011 e 2011/2012, questionou igualmente o contributo da formação recebida no curso para o desenvolvimento das suas competências profissionais. Neste mesmo estudo recolheu-se a resposta de 29 participantes formados em RPM, tendo os mesmos sido inquiridos acerca da importância do curso frequentado em características como as apontadas no estudo anterior, características essas facilmente extrapoláveis para as características presentes no Empreendedorismo/num empreendedor.

No que diz respeito à liderança, mais de metade dos inquiridos respondeu que a formação recebida foi “importante”, tendo a segunda resposta mais referida sido o “muito importante”. Relativamente à comunicação oral, de 29 respostas recolhidas, 6 participantes responderam que a sua formação foi “importante” no desenvolvimento de competências profissionais, 12 consideraram “muito importante” e 11 “extremamente importante”. Quanto à criatividade e ao trabalho em equipa, mais de 80% das respostas e a sua totalidade, respetivamente, concentram-se entre o “importante”, o “muito importante” e o “extremamente importante” (Mousinho, 2016). Na capacidade empreendedora, apesar da predominância da maioria das respostas entre o “importante” e o “muito importante”, as respostas recolhidas são um pouco mais dispersas em relação

aos resultados apresentados anteriormente acerca das outras características: 3 participantes responderam “nada importante” a formação recebida para o desenvolvimento de competências profissionais, 8 responderam “pouco importante”, 10 responderam “importante”, 6 assinalaram como “muito importante”, 1 como “extremamente importante” e 1 assinalou “não sei” (Mousinho, 2016). Já no que toca à gestão de pessoas/equipas, gestão de projetos, capacidade de negociação/argumentação escrita, capacidade de resolução de problemas aplicando conhecimentos integrados, e sensibilização para as questões de sustentabilidade (económica, ambiental e social), aproximadamente 70% das respostas dividem-se entre o “importante” e o “muito importante” (Mousinho, 2016).

Podemos inferir então que, entre os estudos de Alvo em 2013 e de Mousinho em 2016, existe uma tendência crescente em considerar a importância do curso de RPM no desenvolvimento de competências profissionais. No desenvolvimento da capacidade empreendedora em si, não se verificam tendências de evolução em considerar esta capacidade como importante ou desenvolvida durante o curso, contrariamente às questões acerca de sustentabilidade.

Por sua vez, no que diz respeito ao contributo das instituições de ensino superior no potencial empreendedor dos estudantes, tema do estudo de Cabral (2012), é possível verificar ainda algumas lacunas no que toca à uniformização dos currículos acerca do Empreendedorismo nos planos de estudo dos cursos superiores. Isto porque, apesar da participação em atividades de ensino universitárias contribuírem para o desenvolvimento de competências, mas não das motivações empreendedoras, persistem ainda diferenças significativas no potencial empreendedor dos alunos, tendo em conta a área de ensino nos estudantes, sendo os estudantes de Economia, Gestão e Engenharia Civil os que apresentam índices mais elevados (Cabral, 2012; Guterres, 2016).

Os resultados apresentados neste tópico corroboram a necessidade de extrema importância que as instituições de ensino superior têm em inserir nos seus planos de estudo temáticas teóricas e práticas acerca do empreendedorismo, para que estes alunos desenvolvam as suas capacidades de autoconfiança, iniciativa, espírito de equipa e a capacidade de assumir riscos, e futuramente se possam formar “equipas empreendedoras”, fulcrais nos processos de inovação e empreendedorismo (Simões e Dominginhos, 2006; Morris e Liguori, 2016).

1.4.22 Competência empreendedora adquirida através de formações externas.

No que diz respeito à aquisição das competências empreendedoras através de formações externas, as relações estatisticamente significativas encontradas foram as seguintes, apresentadas na tabela 34.

Tabela 34 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Adquirida através de formações externas” das Competências Empreendedoras

Teste de Qui-Quadrado: - Correção de continuidade de Yates (CC) - Teste exato de Fisher's (Fisher's)				
	Questão 1	Questão 14	Questão 15	Questão 20
Género	-	-	Fisher's $p=.016$	Fisher's $p=.043$
Carga horária semanal	-	Fisher's $p=.032$	-	-
Contextos de Intervenção	Fisher's $p=.034$	-	-	-

Relativamente à **Questão 1: “Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho?”**, dos 19 participantes que assinalaram ter adquirido esta competência através de formações externas, 57.9% intervêm em apenas um contexto e 42.1% intervêm em mais que um contexto.

Já em relação à **Questão 14: “Motiva os colegas/funcionários/equipas ara atingirem os objetivos?”**, 93.3% dos participantes que justificam as formações externas como razão para motivarem colegas para objetivos, trabalha mais que 20 horas semanais.

Por sua vez, na **Questão 15: “Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?”** (78.3%) e na **Questão 20: “Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?”** (72.7%), as formações externas foram apontadas como justificação da aquisição desta competência maioritariamente pelo género feminino.

1.4.23 Competência empreendedora adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional.

No que diz respeito à aquisição das competências empreendedoras através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional, as relações estatisticamente significativas encontradas foram as seguintes.

Tabela 35 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional” das Competências Empreendedoras

Teste de Qui-Quadrado:								
- Correção de continuidade de Yates (CC)	Questão 4	Questão 5	Questão 9	Questão 10	Questão 15	Questão 16	Questão 18	Questão 19
- Teste exato de Fisher's (Fisher's)								
Idades da amostra	-	-	CC=5.266 $p=.022$	-	-	-	-	-
Anos de experiência profissional	CC=7.540 $p=.006$	CC=3.865 $p=.049$	CC=6.152 $p=.013$	-	-	CC=8.488 $p=.004$	-	CC=6.203 $p=.013$
Nível de Formação	-	-	-	-	-	CC=10.114 $p=.001$	CC=4.516 $p=.034$	-
Contextos de Intervenção	-	-	-	CC=4.644 $p=.031$	CC=4.766 $p=.029$	-	-	-

Através da análise da tabela 35, é possível verificar que os participantes com mais experiência profissional (entre 5 e 23 anos) - 61.5% na **Questão 4: “Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?”**, 57.4% na **Questão 5: “Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?”**, 62.2% na **Questão 9: “Identifica e avalia riscos?”**, 63.3% na **Questão 16: “Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/ instituição?”** e 66.7% na **Questão 19: “Compromete-se com metas a longo prazo?”** - são os que revelam ter mais facilidade nas competências em questão.

A variável “anos de experiência profissional em RPM” evidencia-se então na sua relação com as competências empreendedoras adquiridas devido a atividades laborais na área, em particular na relação com os colegas de trabalho, na identificação de riscos, nas estratégias e compromissos laborais, estando presente em 5 das 8 questões estatisticamente significativas encontradas neste tópico. Isto pode significar que, quanto mais anos de experiência profissional na área, maior predisposição existe ao

desenvolvimento de competências empreendedoras, desde que haja oportunidades dentro do local de trabalho para o fazer.

Na **Questão 9: “Identifica e avalia riscos?”**, evidenciam-se também os participantes entre os 28 e os 65 anos (62.2%), podendo significar que a idade é um fator de confiança para assumir riscos nos locais de trabalho.

No que diz respeito à **Questão 10: “Realiza frequentemente atividades inovadoras?”** (61.8%) e à **Questão 15: “Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?”** (66.0%), são os participantes que intervêm em apenas um contexto os que justificam a sua experiência profissional como motivo da realização assídua de atividade inovadoras e da capacidade de estabelecer e avaliar metas nos seus locais de trabalho.

Os participantes que assinalaram de forma afirmativa a **Questão 16: “Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/ instituição?”** (75.5%) e a **Questão 18: “No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?”** (70.0%) e as mesmas como sendo adquiridas através de atividades laborais/ experiência profissional, são participantes com formação superior não-especializada.

Para concluir, importa mencionar a influência das experiências profissionais no desenvolvimento e consistência de projetos empreendedores (Simões e Dominginhos, 2006).

1.4.24 Competência empreendedora adquirida através de contacto com a família.

No que diz respeito à aquisição das competências empreendedoras através do contacto com a família, as relações estatisticamente significativas encontradas estão apresentadas na tabela 36.

Na análise da **Questão 1: “Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho?”** e da **Questão 2: “Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças?”**, os participantes que assinalam o contacto com a família como responsável pelo desenvolvimento das competências em questão, ambas pertencentes à **competência empreendedora oportunidade**, são maioritariamente os participantes que intervêm em mais que um contexto.

Tabela 36 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Adquirida através de contacto com a família” das Competências Empreendedoras

Teste de Qui-Quadrado: - Correção de continuidade de Yates (CC) - Teste exato de Fisher's (Fisher's)				
	Questão 1	Questão 2	Questão 7	Questão 12
Género	-	-	Fisher's $p=.032$	-
Antiguidade	-	-	-	Fisher's $p=.013$
Contextos de Intervenção	Fisher's $p=.036$	Fisher's $p=.003$	-	-

Quanto à **Questão 7: “No seu local de trabalho, considera ter facilidade em analisar informação complexa (que abrange várias coisas ou ideias)?”**, justificada pelo contacto com a família, o género feminino destaca-se com uma percentagem de 70%.

Na **Questão 12: “Utiliza de forma eficiente os recursos?”**, são os participantes com antiguidade até 2 anos nos seus postos de trabalho que justificam o contacto com a família como motivo da utilização eficiente dos recursos (70.0%).

1.4.25 Competência empreendedora adquirida através de modelos de referência empreendedores.

O teste do qui-quadrado evidenciou uma relação estatisticamente significativa entre os anos de experiência profissional dos participantes e a aquisição da competência através dos modelos de referência empreendedores na **Questão 2: “Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças?”** (CC=5.500, $p=.019$). Dos 12 participantes que afirmaram ter adquirido esta competência através dos modelos de referência empreendedores, 83.3% dos mesmos são os que apresentam ter mais anos de experiência profissional (5 a 23 anos).

Também na **Questão 19: “Compromete-se com metas a longo prazo?”** evidenciou-se uma relação estatisticamente significativa, desta vez com o nível de formação dos participantes (Fisher's $p=.043$). 90% dos participantes que responderam comprometer-se com metas a longo prazo devido a modelos de referência empreendedores têm como formação em RPM apenas licenciatura.

1.4.26 Competência empreendedora adquirida através de redes de contacto.

No que diz respeito à aquisição das competências empreendedoras através de redes de contacto, as relações estatisticamente significativas encontradas estão apresentadas na tabela 37.

Tabela 37 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Adquirida através de redes de contacto” das Competências Empreendedoras

Teste de Qui-Quadrado: - Correção de continuidade de Yates (CC) - Teste exato de Fisher's (Fisher's)							
	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Questão 8	Questão 10	Questão 14	Questão 15
Género	<i>Fisher's</i> <i>p</i> =.028	<i>Fisher's</i> <i>p</i> =.017	<i>Fisher's</i> <i>p</i> =.003	-	-	-	-
Nível de formação	-	-	-	-	<i>Fisher's</i> <i>p</i> =.013	<i>Fisher's</i> <i>p</i> =.043	-
Contextos de Intervenção	-	-	-	<i>Fisher's</i> <i>p</i> =.002	-	<i>Fisher's</i> <i>p</i> =.012	<i>Fisher's</i> <i>p</i> =.006

No que diz respeito à **Questão 3: “Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos?”**, à **Questão 4: “Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?”**, e **Questão 5: “Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?”**, denota-se uma predominância de 68.8% a 76.5% de participantes do género feminino para justificar a aquisição destas competências pelas suas redes de contacto. A predominância de participantes femininos nas relações estatisticamente significativas destas variáveis pode surgir associada à predominância de participantes femininos na amostra.

Mais de 90.0% dos participantes com formação superior não-especializada assinalou as redes de contacto como justificação para a aquisição da competência referente à **Questão 10: “Realiza frequentemente atividades inovadoras?”** e à **Questão 14: “Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos?”**.

Quanto à **Questão 8: “Tem facilidade em tomar decisões?”** (61.5%) e à **Questão 14** (60%), justificada pelas redes de contacto, foi maioritariamente assinalada pelos participantes que intervêm em mais do que um contexto. A **Questão 15: “Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas**, contrariamente, foi mais assinalada pelos participantes que intervêm apenas em um contexto (66.0%).

Para Letaifa e Goglio-Primard (2016), o papel cultural assume um papel de importância na tendência para o empreendedorismo. Uma cultura “colaborativa”, não em termos geográficos ou institucionais, mas sim na proximidade com os negócios locais pode promover uma distância ou uma proximidade cultural em relação ao ato empreendedor.

1.4.27 Competência empreendedora adquirida através de características pessoais/inatas.

No que diz respeito à aquisição das competências empreendedoras através de características pessoais/inatas, as relações estatisticamente significativas encontradas estão apresentadas na tabela 38.

Tabela 38 - Relações estatisticamente significativas evidenciadas pelo teste de Qui-Quadrado na justificação “Inata/ Características pessoais” das Competências Empreendedoras

Teste de Qui-Quadrado: - Correção de continuidade de Yates (CC) - Teste exato de Fisher's (Fisher's)						
	Questão 3	Questão 4	Questão 5	Questão 6	Questão 14	Questão 18
Remuneração Mensal	CC=4.836 $p=.028$	CC=8.214 $p=.004$	CC=6.674 $p=.010$	CC=7.551 $p=.006$	CC=4.873 $p=.027$	CC=4.011 $p=.045$

No que diz respeito à **Questão 3: “Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos?”**, dos 57 participantes que assinalaram esta competência como sendo inata, 91.2% dos mesmos recebe abaixo do ordenado mínimo de um Psicomotricista. O mesmo acontece na **Questão 4: “Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?”**, na **Questão 5: “Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?”**, e na **Questão 6: “Comunica de forma eficaz/ eficiente?”**, onde em todas estas questões mais de 90% dos participantes que assinalou ter estas competências e justificando-as como uma característica inata, recebe abaixo do ordenado mínimo de um Psicomotricista.

As questões 3, 4, 5 e 6 remetem-nos para a **competência empreendedora relacionamento**, e todas elas evidenciaram relações estatisticamente significativas com a remuneração mensal dos participantes. Este resultado levanta a questão se o salário dos técnicos e a sua experiência profissional poderão influenciar as capacidades de relacionamento e comunicação com colegas de trabalho.

Relativamente à **Questão 14: “Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos?”** e à **Questão 18: “No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?”**, mais de 90% dos participantes que assinalaram ter esta competência e que justificaram a mesma como sendo inata, recebem abaixo do ordenado mínimo de um Psicomotricista.

A teoria de que o empreendedor é resultado de uma combinação hereditária ou que é uma característica inata de alguns indivíduos parece não reunir consenso entre o meio académico (Ferreira, Raposo e Rodrigues, 2007). No entanto, e apesar de não existirem evidências empíricas acerca deste tema, Nicolaou e Shane (2009) defendem que a predisposição para a atividade empreendedora pode surgir devido aos mecanismos químicos do cérebro. Para estes, a genética pode predispor o indivíduo para o desenvolvimento de capacidades individuais como a extroversão e auto-controlo, bem como a sensibilidade de exposição a estímulos e ambientes empreendedores.

Por sua vez, para Pardini et al. (2008) e Ferreira et al. (2007), a própria experiência pessoal e profissional, bem como o processo de aprendizagem, podem ser alguns dos motivos que predispoem a edificação das competências empreendedoras. Em todas estas situações, as relações pessoais podem influenciar o negócio que se pretende desenvolver, pois muitos dos empreendedores recorrem às suas redes de relacionamento familiares e sociais antes de tomar qualquer decisão (Pardini et al., 2008), corroborando a ideia de que o empreendedor é fruto de múltiplas combinações ambientais, familiares, sociais, como afirmado por Rametse e Hug (2015), que dizem que muita da literatura acerca do empreendedorismo, nas suas perspetivas sociológicas e psicológicas, aponta uma grande variedade de fatores, tanto intrínsecos como extrínsecos, que justificam a predisposição para as aspirações e atividades empreendedoras. Entre alguns destes fatores, está a socialização e os modelos de referência, bem como as motivações pessoais positivas ou negativas.

É necessário reconhecer, então, que o Empreendedorismo é um fenómeno multifacetado, não apenas individual, mas também socioeconómico e contextual, que

influencia as atitudes e comportamentos do indivíduo empreendedor e a sua capacidade de concretizar oportunidades (Simões e Dominginhos, 2006).

Em jeito de conclusão, tal como realizado anteriormente com as questões, podemos ressaltar alguns resultados acerca das relações estatisticamente encontradas com as justificações de aquisição das competências empreendedoras: a atividade laboral/ experiência profissional é a justificação que mais apresenta relações estatisticamente significativas com as questões empreendedoras (8 em 20), seguido das redes de contacto e do curso de EER/RPM (cada uma com 7 em 20) e das características pessoais (6 em 20). Podemos ainda referir que a **Questão 13: “Tem facilidade em liderar colegas/funcionários/equipas, caso lhe seja solicitado ou incutida essa responsabilidade?”** e a **Questão 17 “Analisa a viabilidade financeira da implementação de estratégias?”** não evidenciaram relações estatisticamente significativas com nenhum dos tópicos de justificação de aquisição das competências empreendedoras, nem com as variáveis dicotómicas em estudo. A família destaca-se como principal meio de aquisição da **competência empreendedora oportunidade** (questão 1 e 2), e as redes de contacto destacam-se como principal meio de aquisição da **competência empreendedora relacionamento** (questão 3, 4, 5 e 6).

Por sua vez, o género e os contextos de intervenção foram as variáveis que mais se destacaram nestes testes de independência. Seguido a estas variáveis destacam-se os anos de experiência profissional na área, seguido do nível de formação, do tipo de vínculo e da remuneração mensal.

1.5 Relação Empregabilidade, Práticas Profissionais e Competências Empreendedoras com a distribuição geográfica

Relacionando todos os tópicos do questionário- formação e experiência profissional, experiência profissional atual, práticas profissionais e competências empreendedoras- com a distribuição geográfica dos locais de trabalho dos psicomotricistas que responderam a este estudo, podemos tirar as seguintes conclusões:

Formação e Experiência Profissional

- Os dois participantes que trabalham no estrangeiro têm como nível de formação a licenciatura;
- A Área Metropolitana de Lisboa é a região onde existem mais profissionais de RPM a trabalhar com formação superior especializada, enquanto que nas

restantes regiões a predominância de participantes a trabalhar têm apenas licenciatura;

- Na Área Metropolitana de Lisboa, na região Sul e Ilhas e no Estrangeiro, a tendência é para encontrar trabalho em Psicomotricidade em menos de 3 meses, enquanto que na região Norte e Centro a tendência é a contrária;
- É na Área Metropolitana de Lisboa e na região Centro que se encontram os profissionais com mais anos de experiência profissional em RPM.

Experiência Profissional Atual

- A tendência em todas as regiões é para que existam mais trabalhadores independentes, que trabalhem menos de 20 horas semanais e para que se receba menos do que o ordenado de um Psicomotricista;
- Na região Norte e Sul e Ilhas existe uma predominância de antiguidade laboral em RPM inferior a dois anos, contrária à antiguidade superior a dois anos que se verifica nas regiões Centro e na Área Metropolitana de Lisboa.

Práticas Profissionais

- É na Área Metropolitana de Lisboa que se trabalha mais no âmbito preventivo e terapêutico, sendo que o âmbito reeducativo é mais trabalhado na região Centro;
- A predominância em todas as regiões é para que se trabalhe em apenas um contexto específico, com populações com menos de 18 anos e dificuldades intelectual, sensorial e motora;
- Na região Norte existe uma tendência para trabalhar apenas numa abordagem específica (instrumental ou relacional), sendo que as restantes regiões apresentam uma tendência de abordagem mista;
- Os espaços de sala, ginásio e piscina e as metodologias de consciencialização corporal, recreação e relaxação terapêutica são as mais proeminentes em todas as regiões apresentadas.

Competências Empreendedoras

- A Área Metropolitana de Lisboa destaca-se em todas as questões, seguido da região Centro. Estes resultados vão de encontro aos do estudo de Silva e Teixeira (2012), quando afirmam que a Área Metropolitana de Lisboa lidera nos índices de Empreendedorismo global. Esta relação entre o Empreendedorismo e a distribuição geográfica é sustentada por Autio, Kenney, Mustar, Siegel e Wright (2014), que dizem que o empreendedorismo pode variar entre as várias regiões

do mesmo país, considerando o ambiente rural como o citadino como equivalentes propensores para o desenvolvimento da atividade empreendedora, independentemente do desenvolvimento industrial de cada região.

Conclusões

O objetivo desta dissertação consistiu em caracterizar a empregabilidade dos profissionais de RPM em exercício profissional, formados em RPM ou EER em 1.º e/ou 2.º ciclo, bem como analisar as Competências Empreendedoras valorizadas pelas instituições onde exercem funções de Psicomotricista. Os principais resultados obtidos foram os seguintes:

- No que diz respeito ao tópico acerca da Formação e Experiência Profissional, é possível verificar que a amostra compõe-se essencialmente de licenciados e formados pela FMH. Aproximadamente 70% da amostra teve, ao longo da sua vida profissional, mais que um emprego em Psicomotricidade, e aproximadamente 45% da amostra acumula atualmente mais que um emprego nesta área. Foi possível verificar também que desde a conclusão dos estudos em RPM até encontrar trabalho na área, mais de 65% da amostra conseguiu fazê-lo entre 0 a 6 meses.
- Quanto à Experiência Profissional Atual, nomeadamente os tipos de vínculo com a entidade patronal nos participantes com 1 emprego, a tendência é o contrato sem termo e o estágio profissional. No entanto, quando analisamos os tipos de vínculo dos participantes com mais que 1 emprego, os recibos verdes começam a ganhar bastante terreno nesta área, assumindo mais de 45% das respostas dadas. Quanto à antiguidade dos profissionais de RPM nos seus postos de trabalho, mais de 40% respondeu ter uma antiguidade até 1 ano e mais de 55% respondeu trabalhar apenas até 20 horas semanais. Relativamente à remuneração mensal, as respostas recolhidas aglomeraram-se essencialmente entre os 501 e 1000€ mensais.
- As respostas recolhidas no tópico das práticas profissionais permitiram perceber que os participantes deste estudo intervêm essencialmente em âmbito reeducativo ou terapêutico, em contexto de ação social e com populações com dificuldade intelectual, sensorial, motora, ou perturbações do comportamento. Os espaços de intervenção mais referenciados por este grupo de participantes foi o ginásio e a sala, assumindo uma abordagem de intervenção simultaneamente instrumental e relacional. No entanto, neste grupo de participantes não se evidenciou uma metodologia de intervenção ou uma faixa etária de intervenção.
- Relativamente às Competências Empreendedoras, verifica-se uma grande predominância de respostas positivas em praticamente todas as 20 questões, que

revelam a confiança dos participantes neste âmbito nos seus locais de trabalho. A competência de relacionamento e de compromisso foram as que apresentaram, em média, resultados mais positivos pelos profissionais de RPM. Das 7 hipóteses apresentadas, as atividades laborais/experiência profissional e as características pessoais/inatas foram as justificações mais apresentadas para a aquisição destas competências, seguida do curso de EER/RPM. A remuneração mensal, a carga horária e os contextos de intervenção assumiram também um papel de relevância nos resultados deste tópico.

- Por fim, no que diz respeito à relação de todos os tópicos deste estudo com a distribuição geográfica dos participantes, foi possível verificar que a Área Metropolitana de Lisboa é a região onde existem mais profissionais de RPM a trabalhar com formação superior especializada; na Área Metropolitana de Lisboa, na região Sul e Ilhas e no Estrangeiro, a tendência é para encontrar trabalho em Psicomotricidade em menos de 3 meses; é na Área Metropolitana de Lisboa e na região Centro que se encontram os profissionais com mais anos de experiência profissional em RPM; a tendência em todas as regiões é para que existam mais trabalhadores independentes, que trabalhem menos de 20 horas semanais e para que se receba menos do que o ordenado de um Psicomotricista; é na Área Metropolitana de Lisboa que se trabalha mais no âmbito preventivo e terapêutico, sendo que o âmbito reeducativo é mais trabalhado na região Centro; foi igualmente a Área Metropolitana de Lisboa a que se destacou em todas as questões das competências empreendedoras.

Implicações para a Prática Profissional

Os resultados deste estudo permitiram caracterizar o quadro da empregabilidade no campo da Psicomotricidade bem como evidenciar as competências empreendedoras dos profissionais de RPM no seu local de trabalho.

Em termos práticos, a precariedade evidenciada por fatores como a percentagem de recibos verdes e de cargas horárias inferiores a 20 horas semanais enfatiza a necessidade de difundir a importância da prática psicomotora em Portugal, tanto em termos de regulamentação da atividade (para os estudantes e profissionais), como em termos de benefício terapêutico (para a sociedade). A componente humana da prática psicomotora ficou também bastante evidenciada através dos resultados obtidos nas competências empreendedoras relacionamento e compromisso. Por outro lado, o facto de a competência empreendedora oportunidade ter sido a que registou resultados mais

baixos pelos psicomotricistas, reflete as dificuldades na avaliação do mercado e das suas lacunas por parte destes profissionais de RPM.

Em termos teóricos, os resultados deste estudo preenchem as lacunas encontradas acerca destas temáticas, contribuindo assim para o (re)conhecimento da Psicomotricidade em Portugal.

Limitações

A elaboração deste estudo apresentou diversas limitações que podem ser tidas em conta em investigações futuras.

Visto ser um estudo de carácter experimental e que obedeceu a uma amostra de conveniência que, a meio do estudo, teve de ser alterada, várias foram as limitações que condicionaram esta investigação. Uma limitação que pode ser apontada refere-se ao meio de divulgação do questionário escolhido, ou seja, a rede social utilizada para a partilha do questionário condicionou e restringiu a amostra ao círculo social e académico da mestranda, isto é, aos alunos da FMH e a participantes com idades mais jovens. Esta limitação tende a enviesar os resultados e a não os tornar representativos das características dos profissionais de Psicomotricidade em Portugal.

Outra limitação a apontar foi a dificuldade em analisar a base de dados, pois a forma como o questionário foi construído e redigido no servidor online dificultou a leitura dos dados. A extensão exagerada do questionário representa também uma limitação, justificada pelo número de desistências registadas ao longo do seu preenchimento (mais de 80 desistências).

Por último, outra limitação na execução deste estudo foi encontrar literatura e evidências empíricas acerca de empregabilidade em RPM, bem como acerca de avaliação de competências empreendedoras em RPM ou noutras áreas, o que justifica a natureza exploratória deste estudo.

Recomendações

As limitações encontradas neste estudo devem ser consideradas em investigações futuras. Assim sendo, de modo a reunir-se uma amostra mais diversificada e representativa da realidade, e não tão restrita a determinados grupos sociais e etários como aconteceu, e que representasse de forma mais fidedigna a realidade da empregabilidade na Psicomotricidade no nosso país, poderia ter-se optado por utilizar também outros meios de comunicação e de divulgação do questionário, como por

exemplo, entrar em contacto com associações de estudantes de outras universidades onde se leciona RPM ou com outros grupos representativos da atividade psicomotora em Portugal para além da APP.

Devido às dificuldades encontradas na análise estatística dos resultados, nomeadamente nos testes de hipóteses, recomenda-se igualmente em investigações futuras de carácter experimental que, por exemplo, a redação das questões do questionário seja feita com hipóteses de resposta mais restritas/uniformes, menos específicas, criando menos hipóteses de resposta e facilitando o tratamento de dados.

Para estudar de forma mais pormenorizada a empregabilidade dos profissionais de RPM, sugere-se a aplicação de um questionário que não avalie apenas o estado atual de empregabilidade do psicomotricista mas todo o percurso profissional em RPM do mesmo, ou seja, onde se caracterize não só a situação laboral atual de cada participante, mas sim a caracterização de todos os locais onde o profissional de RPM exerceu Psicomotricidade, desde o início da sua atividade profissional na área, garantindo uma visão global e mais realista do mercado de trabalho em RPM.

No que diz respeito às competências empreendedoras, a criação de um único método de avaliação destas competências facilitaria não só a sua avaliação, bem como a organização das evidências empíricas nesta temática, não só na área da Psicomotricidade mas em qualquer área das ciências humanas e económicas.

Os resultados deste estudo têm também impacto nos estudantes, nas instituições que empregam profissionais de RPM e nos estabelecimentos de ensino superior, sendo que:

- nos alunos: permite clarificar o mercado de trabalho e o estado da empregabilidade em RPM, permitindo uma escolha mais consciente e informada na altura do ingresso no ensino superior;
- nas instituições que empregam profissionais de RPM: permite uma consciencialização das condições de trabalho que dão aos seus funcionários;
- nos estabelecimentos de ensino superior que lecionam o curso de RPM: permite uma sensibilização em relação ao enquadramento profissional da profissão, possibilita uma adaptação ou reajuste dos conteúdos, dos currículos em função das necessidades do mercado e permite também a criação de eventuais estratégias com vista a combater o desemprego e a precariedade.

Bibliografia

- Aguiar, M. (2012). *O empreendedorismo como fator dinamizador da competitividade regional: o papel do financiamento* (tese de mestrado não publicada em Finanças Empresariais). Escola Superior de Estudos Industriais e de Gestão/ Instituto Politécnico do Porto. <http://hdl.handle.net/10400.22/11599>
- Alarcão, M., Galante, H., Ferreira, A. e Rodrigues, E. (2014). *Trajétória académica e profissional dos diplomados da Universidade de Coimbra em 2012*. Universidade de Coimbra. Retirado de http://www.uc.pt/academicos/insercao_profissional/Docs/relatorio_2011_2012
- Almeida, A. (2007). Empregabilidade, contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal. *Sísifo- Revista de Ciências da Educação*, 2, 51-58. <http://hdl.handle.net/10400.26/4221>
- Alves, N. (2007). E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade social? *Sísifo- Revista de Ciências da Educação*, 2, 59- 68. <http://hdl.handle.net/10451/5521>
- Alvo, A., Silva, J., Braga, M., Amorim, N., Pina, P. e Pereira, R. (2013). *Empregabilidade nos Recém-Mestres em Reabilitação Psicomotora pela Faculdade de Motricidade Humana*. Documento não publicado realizado no âmbito da Unidade Curricular de Formação Profissional e Organização do Trabalho do Mestrado em Reabilitação Psicomotora da Faculdade de Motricidade Humana.
- Araújo, I. e Esteves, R. (2016). Engagement em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória. *Enfermería Universitaria*. 13(2), 73-79. doi: 10.1016/j.reu.2016.03.006
- Associação Portuguesa de Psicomotricidade [APP], (2011). *Regulamento Profissional dos Psicomotricistas Portugueses*. Retirado de <http://www.appsicomotricidade.pt/sites/default/files/Dossier%20AR%20-%20Vers%C3%A3o%20Digital.pdf>
- Associação Portuguesa de Psicomotricidade [APP] (s.d.). *Psicomotricidade*. Retirado de <http://www.appsicomotricidade.pt/content/psicomotricidade>
- Autio, E., Kenney, M., Mustar, P., Siegel, D. e Wright, M. (2014). Entrepreneurial Innovation: the importance of context. *Research Policy* 43, 1097-1108. doi: 10.1016/j.respol.2014.01.015
- Baisch, L., Estrada, R., Scherer, F., Hahn, I. e Thurner, B. (2012). Gestão Estratégica e as Competências Gerenciais no Departamento de Marketing: Estudo de uma Indústria de Bebidas. *Revista de Administração da UFSM*, 5, 729-748. doi: 10.5902/198346597689
- Baron, R. e Shane, S. (2008). *Entrepreneurship: a process perspective*, (2.^a Ed.). Estados Unidos da América: Thomson South-Western.
- Bettencourt, R. (2014). *Políticas para a Empregabilidade*. Coimbra: Conjuntura Actual Editora.
- Cabral, M. (2012). *Contributos da universidade para a promoção do potencial empreendedor dos estudantes* (tese de mestrado não publicada em Psicologia, Especialização em Psicologia da Educação e do Desenvolvimento Humano). Faculdade de Educação e Psicologia/ Universidade Católica do Porto. <http://hdl.handle.net/10400.14/9261>
- Caetano, A., Santos, S. C., e Costa, S. F. (2012). *Psicologia do Empreendedorismo - Processos, Oportunidades e Competências*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.
- Calado, J., Santos, M. e Alegria, A. (2015). *Percursos profissionais dos diplomados pela Universidade de Évora- Análise ao inquérito efetuado aos diplomados no ano letivo 2012/2013*. Observatório do Emprego da Universidade de Évora. Retirado de <http://www.observatorio-emprego.uevora.pt/publicacoes/2015>
- Cardoso, J., Escária, V., Ferreira, V., Madruga, P. Raimundo, A. e Varanda, M. (2014). Employability and Higher Education in Portugal. *Journal of Graduate Employability*, 0, 17-31. <http://hdl.handle.net/10451/11540>

- Cardoso, J., Varanda, M., Madruga, P., Escária, V. e Ferreira, V. (2012). *Empregabilidade e Ensino Superior em Portugal* (relatório final). Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Retirado de http://www.ics.ul.pt/publicacoes/workingpapers/wp2012/er2012_1.pdf
- Carvalho, L., Costa, T. e Dominginhos, P. (2010). Creating an entrepreneurship ecosystem in higher education. In Soomro, S. (Ed.), *New Achievements in Technology Education and Development* (pp. 1-18). New York: InTechECH. doi: 10.5772/9232
- Chaves, M. e Morais, C. (2016). Quanto tempo para aceder ao mercado de trabalho? A inserção profissional dos diplomados do ensino superior no dealbar da recessão. *Configurações*, 17. doi: 10.4000/configuracoes.3293
- Cheng, T., Mauno, S. e Lee, C. (2014). The buffering effect of coping strategies in the relationship between job insecurity and employee well-being. *Economic and Industrial Democracy*. 35(1), 71 –94. doi: 10.1177/0143831X12463170.
- Chiavenato, I. (2012). *Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor* (4.^a ed.). São Paulo: Editora Manole Ltda.
- Coetzee, M. e Beukes, C. (2010). Employability, Emotional Intelligence and Career Preparation Support Satisfaction among Adolescents in the School-to-work Transition Phase. *Journal of Psychology in Africa*. 20(3), 439–446. <http://hdl.handle.net/10500/13735>
- Coetzee, M. e Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*. 15 (3), 76-97. <http://hdl.handle.net/10500/11721>
- Comissão das Comunidades Europeias (2006). *Comunicação da comissão ao conselho, ao parlamento europeu, ao comité económico e social europeu e ao comité das regiões- Aplicar o Programa Comunitário de Lisboa: Promover o espírito empreendedor através do ensino e da aprendizagem*. Bruxelas, COM(2006) 33 final de 13.2.2006.
- Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 13(1), 29-51. doi:10.1080/13594320344000237
- Dantas, E. (2013). *A importância da pesquisa para a tomada de decisões*. Biblioteca on-line de Ciências da Comunicação. Retirado de <http://www.bocc.ubi.pt/pag/dantas-edmundo-2013-importancia-pesquisa-tomada-decisoes.pdf>
- DeTienne, D. e Chandler, G. (2004). Opportunity Identification and Its Role in the Entrepreneurial Classroom: A Pedagogical Approach and Empirical Test. *Academy of Management Learning and Education*, 3(3), 242- 257. doi: 10.5465/AMLE.2004.14242103
- Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (2016). Caracterização dos desempregados registados com habilitação superior. Retirado de <http://www.dgeec.mec.pt/np4/92/>
- Direção Geral da Segurança Social [DGSS], (2013). *Parecer Técnico De Equipa Multidisciplinar De Análise Médico-Pedagógica*. Retirado de http://www.dgeste.mec.pt/wp-content/uploads/2013/11/RP_5020_DGSS.pdf
- Drucker, P. (1985) *Innovation and Entrepreneurship*. Nova Iorque: Harper Collins Publishers, Inc.
- Drucker, P. (2006). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: HarperCollins.
- European Commission (1995). *Green Paper on Innovation*. Brussels: Commission of the European Communities.
- European Commission (2008). Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies- Final report of the expert group. Etterbeek: European's Commission Directorate-General for Enterprise and Industry. Retirado de <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/8969/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>
- European Forum of Psychomotricity [FEP] (2012). *Psychomotrician Professional Competences in Europe*. Paper presented at the EFP General Assembly, Ljubljana.
- Fernandes, G. (2013). *A formação como instrumento de desenvolvimento de competências facilitadoras da empregabilidade: estudo exploratório com finalistas do ensino superior* (tese

de mestrado não publicada em Psicologia, Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações). Faculdade de Psicologia/ Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/10586>

- Ferreira, J., Raposo, M. e Rodrigues, R. (2007). Propensão para a criação da própria empresa - proposta e teste de um modelo conceptual com recurso a equações estruturais. In Ayala Calvo, J. C. y grupo de investigación FEDRA, Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro (Eds.), (1324-1337). España: Universidad de La Rioja.
- Ferri, E. (2014). *Social Entrepreneurship and Institutional Context: a quantitative analysis. International Doctorate in Entrepreneurship and Management Department of Business, Universitat Autònoma de Barcelona*. ISBN: 9788449050329
- Fonseca, V. (2010). *Manual de Observação Psicomotora: Significação Neurológica dos seus Factores*. Lisboa, Âncora Editora.
- Fonseca, V. (2001). Para uma Epistemologia da Psicomotricidade. In V. Fonseca e R. Martins (Eds.), *Progressos em Psicomotricidade* (pp. 13-28). Lisboa: Edições FMH;
- Fonseca, V. e Martins, R. (2001). *Progressos em Psicomotricidade*. Lisboa: Edições FMH.
- Franca, V. e Pahor, M. (2014). Influence of management attitudes on the implementation of employee participation. *Economic and Industrial Democracy*. 35(1), 115 –142. doi: 10.1177/0143831X12464070.
- Freitas, S. e Lopes, A. (2005). O primeiro emprego dos licenciados em fisioterapia pela ESSA. *Re(habilitar)- Revista da ESSA*, 1, 49-75. Retirado de <http://hdl.handle.net/10400.26/4065>
- Fuentes, M., Arroyo, M., Bojica, A., e Pérez, V. (2010). Prior knowledge and social networks in the exploitation of entrepreneurial opportunities. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(4), 481-501. doi: 10.1007/s11365- 010-0136-1
- Fugate, M. e Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527. doi:10.1348/096317907X241579.
- Fugate, M., Kinicki, A. e Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*. 65, 14- 38. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gabinete do Secretário de Estado do Ensino Superior (2012). Despacho de 11 de junho.
- Gao, P. e Yuan, L. (2015). Soldiers' Employment Attitude and Employability: An Exploratory Study. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 8 (2), 567- 578. doi: 10.3926/jiem.1479.
- Gonçalves, F., Carreira, T., Valadas, S. e Sequeira, B. (2006). Percursos de empregabilidade dos licenciados: Perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*. 1 (XXIV), 99-114. doi:10.14417/ap.157
- Gries, T. e Naudé, W. (2011). Entrepreneurship and human development: A capability approach. *Journal of Public Economics*, 95(3-4), 216-224. doi: 10.1016/j.jpubeco.2010.11.008.
- Gündoğdu, M. (2012), Re-Thinking Entrepreneurship, Intrapreneurship, and Innovation: A Multi-Concept Perspective - International Conference on Leadership, Innovation and Technology Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 41, 296 – 303. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.04.034
- Guterres, S. (2016). *Análise da propensão empreendedora e criação de uma empresa inovadora em construção civil: estudo de caso n2build* (tese de mestrado não publicada em Gestão de Empresas). Escola de Ciências Económicas e das Organizações/ Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. <http://hdl.handle.net/10437/7179>
- Haasler, S. (2013). Employability skills and the notion of 'self'. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 238-243. doi: 10.1111/ijtd.12012.

- Harkema, S. e Schout, H. (2008). Incorporating Student-Centred Learning In Innovation and Entrepreneurship Education. *European Journal of Education* 43(4), 513- 526. doi: 10.1111/j.1465-3435.2008.00372.x
- Hlavacek, P., Zambochova, M. e Sivicek, T. (2015). The Influence of the Institutions on Entrepreneurship Development: Public Support and Perception of Entrepreneurship Development in the Czech Republic. *Amfiteatru Economic*, 17(38), 408-421.
- Hnátek, M. (2015). Entrepreneurial thinking as a key factor of family business success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 181, 342 – 348. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.896
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T. e Kaiser, R. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*. 6, 3-16. doi: 10.1111/iops.12001
- Hussain, A. e Norashidah (2015). Impact of Entrepreneurial Education on Entrepreneurial Intentions of Pakistani Students. *Journal of Entrepreneurship and Business Innovation*, 2(1), 43- 53. doi: 10.5296/jebi.v2i1.7534.
- IBM Corporation (2013). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0*. Armonk, NY: IBM Corp
- Instituto de Emprego e Formação Profissional [IEFP] (2016). *Entradas em Medidas Emprego-Inserção (CEI e CEI+) - (candidaturas decididas até 29 de janeiro)*. Retirado de <https://bdfaq.iefp.pt/index.php?sid=2678763&lang=pt&action=show&cat=46>
- Instituto Nacional de Estatística (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*. Lisboa: Autor.
- Instituto Nacional de Estatística (2015). *NUTS 2013- As novas unidades territoriais para fins estatísticos*. Lisboa: Autor.
- Instituto para o Fomento e Desenvolvimento do Empreendedorismo em Portugal [IFDEP] (2014). *Empreendedorismo Jovem – Um Olhar sobre Portugal*, IFDEP Research.
- Ismail, A. (2015). The Entrepreneurial Attitude and Intentions of Newly Enrolled University Students – Issues and Policy Implications. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 4(3), 426- 436.
- Kasemsap, K. (2015), Master Entrepreneurship Education in Global Business). In Szopa, A., Karwowski, W. e Barbe, D. (Eds.). *Competitive Strategies for Academic Entrepreneurship: Commercialization of Research- Based Products* (pp. 1-28). Estados Unidos da América: IGI Global. doi: 10.4018/978-1-4666-8487-4.ch001
- Knight, G. (2010). Entrepreneurship and strategy in the international SME. *Journal of International Management*, 7(3), 155–171. doi: 10.1016/S1075-4253(01)00042-4
- Knopik, M. e Moerer, T. (2010). Women leaders and entrepreneurs: implications for the classroom. *European Journal of Social Sciences*, 14(3), 394-403.
- Lans, T., Biemans, H., Mulder, M. e Verstegen, J. (2010). Self-Awareness of Mastery and Improvability of Entrepreneurial Competence in Small Businesses in the Agrifood Sector. *Human resource development quarterly*, 21(2), 147-168. doi: 10.1002/hrdq
- Lans, T., Bergevoet, R., Mulder, M., e Van Woerkum, C. (2005). Identification and measurement of competences of entrepreneurs in agribusiness. In M. Batterink, R. Cijssouw, M. Ehrenhard, H. Moonen, e P. Terlouw (Eds.), *Selected papers from the 8 th PhD conference on business economics, management and organisation science*, PreBEM/NOBEM, Enschede, 81-95.
- Lans, T., Hulsink, W., Baert, H. e Mulder, M. (2008). Entrepreneurship Education and Training in a Small Business Context: Insights From the Competence-Based Approach. *Journal of Enterprising Culture*, 16(4), 363-383. doi: 10.1142/S0218495808000193
- Leffel, A., Hallam, C. e Darling, J. (2012). Enhancement of Entrepreneurial Leadership: A Case Focusing on a Model of Successful Conflict Management Skills. *Administrative Issues Journal: Education, Practice and Research*, 2(2), 13-25. doi:10.5929/2012.2.2.2.2

- Lenka, S., Oldřich, H., Jaroslav, B. e Jiří, M. (2014). Perception of small and medium entrepreneurship in the Czech Republic. *Journal of Competitiveness*, 6(4), 41- 49. doi: 10.7441/joc.2014.04.03.
- Letaifa, S. e Goglio-Primard, K. (2016). How does institucional context shape entrepreneurship conceptualizations?. *Journal of Business Research* 69, 5128- 5134. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.04.092
- Man, T., e Lau, T. (2000) Entrepreneurial Competencies of SME Owner/Managers in the Hong Kong Services Sector: A Qualitative Analysis. *Journal of Enterprising Culture*, 8(3), 235-254. doi: 10.1142/S0218495800000139
- Man, T., Lau, T. e Chan, K. F. (2002). The competitiveness of small and medium enterprises: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-142. doi: 10.1016/S08839026(00)00058-6
- Markowska, M. (2011). Entrepreneurial Competence Development- Triggers, Processes & Consequences. Jönköping International Business School, Jönköping University (JIBS Dissertation Series, 1403-0470). Jönköping: Jönköping International Business School
- Marques, J. (2014). *Competências Empreendedoras em alunos da licenciatura em Reabilitação Psicomotora da Faculdade de Motricidade Humana* (tese de mestrado não publicada em Reabilitação Psicomotora) Faculdade de Motricidade Humana/ Universidade de Lisboa (Quota: Tese M 3063).
- Marques, W. (2013). *Empregabilidade: da vida profissional*. Paraná: Editora Wagner Luiz Marques.
- Martins, A. (2015). *Práticas, contextos e materiais dos Psicomotricistas Portugueses* (tese de mestrado não publicada em Reabilitação Psicomotora) Faculdade de Motricidade Humana/ Universidade de Lisboa (Quota: Tese M 3122).
- Martins, R. (2001). Questões sobre a Identidade da Psicomotricidade - As Práticas entre o Instrumental e o Relacional. In V. d. Fonseca, e R. Martins (Eds.), *Progressos em Psicomotricidade* (pp. 29-40). Cruz Quebrada: FMH Edições.
- Mendes, A. R. (2007). Apontamentos sobre a Educação para o Empreendedorismo em Portugal. *Revista Portuguesa de Pedagogia*. 3, 285-298
- Minarelli, J. (2010). *Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho*. São Paulo: Editora Gente.
- Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (2016). *Boletim do Trabalho e Emprego*, 25(83). 1918- 2093.
- Miragaia, D. e Carvalho, P. (2008). Análise das metodologias de avaliação da empregabilidade dos graduados em desporto de Portugal. *Motricidade*. 8(4), 26-37. doi: 10.6063.
- Mitchelmore, S. e Rowley, J. (2010). Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour e Research*, 16(2), 92-111. doi: 10.1108/13552551011026995
- Morais, A., Novais, R. e Mateus, S. (2005). Psicomotricidade em Portugal. *A Psicomotricidade*, 5: 41-49.
- Morale, R. (2012). *Caracterização Profissional e grau de satisfação dos licenciados em Fisioterapia da Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa* (tese de mestrado não publicada em Fisioterapia). Escola Superior de Tecnologia da Saúde de Lisboa/ Instituto Politécnico de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.21/2666>
- Morris, M. e Liguori, E. (2016). *Annals of Entrepreneurship Education and Pedagogy - 2016*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Mousinho, C. (2016). *Empregabilidade nos recém-licenciados da Faculdade de Motricidade Humana* (tese de mestrado não publicada em Gestão do Desporto). Faculdade de Motricidade Humana/ Universidade de Lisboa (Quota: Tese M 3291).

- Muzychenko, O. (2008). Cross-cultural entrepreneurial competence in identifying international business opportunities. *European Management Journal* 26, 366-377. doi:10.1016/j.emj.2008.09.002
- Naia, A. (2013). *Entrepreneurship Education in Sports Sciences: Implications for Curriculum Development* (Dissertação de Doutoramento não publicada em Ciências da Educação, na especialidade de Teoria Curricular e Avaliação). Faculdade de Motricidade Humana/ Universidade de Lisboa (Quota: Tese D 611).
- Nicolaou, N. e Shane, S. (2009). Can genetic factors influence the likelihood of engaging in entrepreneurial activity?. *Journal of Business Venturing* 24, 1-22. doi:10.1016/j.jbusvent.2007.11.003
- Núcleo de Estudos e Projetos do Observatório de Empregabilidade do Instituto Superior Técnico (2015), *A situação profissional dos recém-diplomados do IST*. Retirado de <http://oe.tecnico.ulisboa.pt/files/sites/24/situacao-profissional-dos-diplomados-do-ist-2015-externo.pdf>
- Observatório da Empregabilidade no sector farmacêutico (2014). *Inquérito Diplomados Ciências Farmacêuticas 2011/2012*. Retirado de http://www.ordemfarmaceuticos.pt/xFiles/scContentDeployer_pt/docs/Doc7875.pdf
- Observatório do Percurso Socioprofissional dos Diplomados da Universidade de Aveiro (2015). *A empregabilidade dos diplomados pela Universidade de Aveiro [Recurso eletrónico]: resultados do estudo sobre o triénio 2008/09 a 2010/11*. Aveiro: UA Editora.
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD] (2015). Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators, OECD, Paris. Retirado de www.oecd.org/edu/EAG-Interim-report.pdf.
- Oosthuizen, R., Coetzee, M. e Mntonintshi, F. (2014). Investigating the relationship between employees' career anchors and their psychosocial employability attributes in a financial company. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1- 10. doi: 10.4102/sajhrm.v12i1.650.
- Júnior., F. e Fernandes, N. (2012). A contribuição da competência relacional do empreendedor para aperfeiçoar a qualidade de relacionamento entre empresas de base tecnológica. *Revista de Administração e Inovação* 9(3), 53-76. doi: 10.5773/rai.v9i3.603
- Júnior., F., Guerra, J., Oliveira, M. e Alves, V. (2006). *A contribuição das competências empreendedoras para a formação de dirigentes em sistemas de incubação*. XXVI ENEGEP. Retirado de http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2006_TR530361_7919.pdf
- Parker, S. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship?. *Journal of Business Venturing*, 26, 19-34. doi: 10.1016/j.jbusvent.2009.07.003
- Pardini, D., Brandão, M. e Souki, G. (2008), Competências Empreendedoras E Sistema De Relações Sociais: A Dinâmica Dos Construtos Na Decisão De Empreender Nos Serviços De Fisioterapia. *Revista de Negócios*, 13(1), 28 – 44. doi: 10.7867/1980-4431.2008v13n1p28-44
- Parreiral, J. (2007). A magia do sopro... e o sopro mágico: uma abordagem psicomotora. *A Psicomotricidade*, 10, 51-56.
- Piçarra, C. (2014). *Competências empreendedoras em técnicos de reabilitação psicomotora no contexto profissional* (tese de mestrado não publicada em Reabilitação Psicomotora). Faculdade de Motricidade Humana/ Universidade de Lisboa (Quota: Tese M 3067).
- Piçarra, C., Gonçalves, J., Marques, J., Reis, L., Ornelas, R. e Ferreira, V. (2013). *Observatório de Empregabilidade da Faculdade de Motricidade Humana – Aplicação de um Questionário a Recém-Licenciados em Reabilitação Psicomotora*. Documento não publicado realizado no âmbito da Unidade Curricular de Formação Profissional e Organização do Trabalho do Mestrado em Reabilitação Psicomotora da Faculdade de Motricidade Humana.

- Rametse, N. e Huq, A. (2015). Social influences on entrepreneurial aspirations of higher education students: Empirical evidence from the University of Botswana women students. *Small Enterprise Research*, 22(1), 1–16. doi: 10.1080/13215906.2015.1018381
- Ribeiro, P. (2010). *Estilos de tomada de decisão* (tese de mestrado não publicada em Gestão do Desporto). Faculdade de Motricidade Humana/ Universidade de Técnica de Lisboa (Quota: Tese M 2276).
- Rodrigues, S. (2008). *Manual Técnico do Formando: “Empreendedorismo”*. Coleção Ferramentas para o Empreendedor. Edição: ANJE - Associação Nacional de Jovens Empresários e EduWeb
- Sánchez, J. (2012). The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44 (2), 165-177. doi: 10.14349/rp.v44i2.1040
- Sarkar, S. (2007). *Empreendedorismo e Inovação*. Lisboa: Escolar Editora.
- Savanevičienė, A., Stukaitė, D., e Šilingienė, V. (2008). Development of Strategic Individual Competences. *Engineering Economics*, 58(3), 81-88.
- Schmitt-Rodermund, E. (2004). Pathways to successful entrepreneurship: Parenting, personality, early entrepreneurial competence, and interests. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 498-518. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.007.
- Shane, S. e Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226. doi: 10.5465/AMR.2000.2791611
- Silva, C. e Teixeira, A. (2012). Mapeamento do empreendedorismo do poder local em Portugal. *Revista Portuguesa de Estudos Regionais*, 31(3), 55-70.
- Simões, V e Dominginhos, P. (2006). Empreendedor, oportunidade, projecto: O trinómio do empreendedorismo. In J. Gomes, M. Pina e Cunha e A. Rego (orgs.), *Comportamento Organizacional e Gestão: 21 Temas e Debates para o Século XXI* (pp. 45-67). Lisboa: RH Editora. <http://hdl.handle.net/10400.26/4105>
- Stankovic, F. (2006). Entrepreneurialism at the University of Novi Sad. *Higher Education in Europe*, 31(2), 117-128. doi: 10.1080/03797720600940773
- Sociedade Portuguesa de Inovação (SPI), Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE- IUL), Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e à Inovação (IAPMEI) e Fundação Luso-Americana para o Desenvolvimento (FLAD) (2013). *GEM Portugal 2013 | 2004-2013: Uma Década de Empreendedorismo em Portugal*. <http://hdl.handle.net/10071/8058>
- Swann, G. (2009). *The Economics of Innovation: An Introduction*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Tamayo, A. e Paschoal, T. (2003). A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(4), 33-54. doi: 10.1590/S1415-65552003000400003
- Thuse, A. V. (2016). Inclusive entrepreneurship for the micro, small, and medium enterprises: The economic perspective. In N. Baporikar (Ed.), *Handbook of Research on Entrepreneurship in the Contemporary Knowledge-Based Global Economy* (pp. 40-67). Hershey, PA: Business Science Reference. doi:10.4018/978-1-4666-8798-1.ch003
- Timmons, J. A. e Spinelli, S. (2007). *New Venture Creation. Entrepreneurship for the 21st Century* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Trigo, V. (s.d.). *O que é o empreendedorismo?*. Retirado de http://www.aip.pt/irj/go/km/docs/site-manager/www_aip_pt/documentos/empreendedorismo/empreendedorismo/informacao/Slide%209_O%20que%20%C3%A9%20o%20empreendedorismo%20Virg%C3%ADnia%20Trigo.pdf
- Vale, G., Corrêa, V. e Reis, R. (2014). Motivações para o Empreendedorismo: Necessidade Versus Oportunidade?. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(3), 311-327. doi: 10.1590/1982-7849rac20141612

- Vieira, D. A. (2012). *Transição do ensino superior para o trabalho: O poder da autoeficácia e dos objectivos profissionais*. Porto: Edições Politema. <http://hdl.handle.net/10400.22/668>
- Valadas, C. (2013). Mudanças nas políticas: do (des)emprego à empregabilidade. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. 102, 89-110. doi: 10.4000/rccs.5479.
- Zampier, M., Takahashi, A. e Fernandes, B. (2012). Sedimentando as Bases de um Conceito: As Competências Empreendedoras. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 1(1), 101- 130. doi: 10.14211/regepe1116

Anexo - Questionário *online* “Empregabilidade e Competências Empreendedoras”

25/10/2016

Inquéritos FMH - Empreendedorismo

Empreendedorismo

Questionário Mestrado RPM sobre empreendedorismo

Responsáveis pelo estudo:

- Mestranda Vanessa Alexandra Gregório
- Prof.ª Doutora Ana Nala
- Prof.ª Doutora Cristina Espadinha

O presente questionário surge no âmbito do mestrado em Reabilitação Psicomotora (RPM) da Faculdade de Motricidade Humana (FMH), para fins de desenvolvimento de dissertação sobre empregabilidade em Educação Especial e Reabilitação (EER)/RPM, competências empreendedoras dos técnicos de RPM.

Como tal, destina-se a todos os psicomotricistas, atualmente em exercício profissional e que pretendam colaborar, sendo o preenchimento do questionário totalmente voluntário.

É assegurada total confidencialidade e anonimato, sendo os seus dados pessoais e todas as respostas dadas serão guardadas num arquivo em local seguro, tendo apenas os investigadores acesso a todas as informações recolhidas. A divulgação dos resultados finais do trabalho será feita a partir da dissertação pública da tese, participação em reuniões científicas e através da publicação em revistas com revisão por pares.

Agradecemos desde já a vossa participação e divulgação do mesmo entre os profissionais da área.

Responsáveis pelo estudo:

- Mestranda Vanessa Alexandra Gregório
- Prof.ª Doutora Ana Nala
- Prof.ª Doutora Cristina Espadinha

Qualquer dúvida ou informação que pretenda ver esclarecida, poderá fazê-lo através do seguinte contacto: cespadinha@fmh.ulisboa.pt

Existem 123 perguntas neste inquérito

Dados Demográficos

Indique o seu género: *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

☐ Feminino

☐ Masculino

Indique a sua idade. *

A sua resposta deve ser no mínimo 21
Neste campo apenas pode ser introduzido um inteiro.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

<http://www.fmh.ulil.pt/inqueritos/index.php/admin/printablesurvey/isa/index/survey/id/748376>

1/37

Formação e Experiência Profissional

Nível de formação na área da Psicomotricidade: *

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Licenciatura
- ☐ Pós-Graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

Após a conclusão da sua primeira formação em RPM, quanto tempo esteve à procura de emprego até encontrar um trabalho nesta área? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Começou a trabalhar imediatamente
- ☐ Menos de 3 meses
- ☐ De 3 a 6 meses
- ☐ De 6 meses a 1 ano
- ☐ Mais de 1 ano
- ☐ Não procurou porque continuou a estudar
- ☐ Outro

Indique o estabelecimento onde obteve a licenciatura: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for na pergunta 3 [G2Q00001] (Nível de formação na área da Psicomotricidade:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Faculdade de Motricidade Humana (UTL ou Ulisboa)
- ☐ Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro
- ☐ Universidade de Évora
- ☐ Universidade Fernando Pessoa
- ☐ Instituto Piaget
- ☐ Outro

Indique qual o ano em que finalizou a licenciatura:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for na pergunta 3 [G2Q00001] (Nível de formação na área da Psicomotricidade:)

Neste campo só é possível introduzir números.

A resposta deve estar entre 1982 e 2016

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Indique o estabelecimento em que obteve a pós-graduação: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for na pergunta 3 [G2Q00001] (Nível de formação na área da Psicomotricidade:)

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ Faculdade de Motricidade Humana (UTL ou Ulisboa)
- ☐ Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro
- ☐ Universidade de Évora
- ☐ Universidade Fernando Pessoa
- ☐ Instituto Piaget
- ☐ Outro

Indique o ano em que obteve a pós-graduação:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for na pergunta "3 [G2Q00001]" (Nível de formação na área da Psicomotricidade:)

Neste campo só é possível introduzir números.

A resposta deve estar entre 1982 e 2016

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Indique o estabelecimento onde obteve o mestrado: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for na pergunta "3 [G2Q00001]" (Nível de formação na área da Psicomotricidade:)

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ Faculdade de Motricidade Humana (UTL ou Ulisboa)
- ☐ Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro
- ☐ Universidade de Évora
- ☐ Universidade Fernando Pessoa
- ☐ Instituto Piaget
- ☐ Outro

Indique qual o ano em que finalizou o mestrado:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for na pergunta "3 [G2Q00001]" (Nível de formação na área da Psicomotricidade:)

Neste campo só é possível introduzir números.

A resposta deve estar entre 1982 e 2016

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Indique o estabelecimento onde obteve o doutoramento: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for na pergunta "3 [G2Q00001]" (Nível de formação na área da Psicomotricidade:)

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ Faculdade de Motricidade Humana (UTL ou Ulisboa)
- ☐ Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro
- ☐ Universidade de Évora
- ☐ Universidade Fernando Pessoa

☐ Instituto Piaget

☐ Outro

Indique qual o ano em que finalizou o doutoramento:

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for na pergunta 3 [G2Q00001] (Nível de formação na área da Psicomotricidade:)

Neste campo só é possível introduzir números.

A resposta deve estar entre 1982 e 2016

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Número de anos de experiência profissional na área da Psicomotricidade: *

Neste campo só é possível introduzir números.

O valor da sua resposta deve ser no máximo 50

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Se tiver a trabalhar há menos de 1 ano, por favor indique um número de meses em formato decimal.

Exemplo, se trabalha há 11 meses coloque: 0.11

Número de locais/empregos na área até ao presente: *

A sua resposta deve ser no mínimo 1

Neste campo apenas pode ser introduzido um inteiro.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Caso não saiba o número exacto, coloque uma estimativa.

Número de locais/empregos remunerados na área atualmente: *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ Mais de 4

Experiência Profissional Atual

Tenha atenção que só interessam os trabalhos na área da Psicomotricidade

Tipo de vínculo com a entidade patronal: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '1' na pergunta '15 [G2Q0013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiquidade no seu local de trabalho/emprego (na função de psicomotricista): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '1' na pergunta '15 [G2Q0013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal neste seu local trabalho (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '1' na pergunta '15 [G2Q0013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Distrito(s) / Região(ões) onde exerce: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '1' na pergunta '15 [G2Q0013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Viana do Castelo
- ☐ Braga
- ☐ Vila Real

- ☐ Bragança
- ☐ Porto
- ☐ Aveiro
- ☐ Viseu
- ☐ Guarda
- ☐ Coimbra
- ☐ Castelo Branco
- ☐ Leiria
- ☐ Santarém
- ☐ Lisboa
- ☐ Setúbal
- ☐ Portalegre
- ☐ Évora
- ☐ Beja
- ☐ Faro
- ☐ Região Autónoma da Madeira
- ☐ Região Autónoma dos Açores
- ☐ Estrangeiro

Remuneração Mensal proveniente de atividades laborais na área de RPM: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '1' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 100 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 100 a 250 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 251 a 500 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 501 a 750 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 751 a 1000 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 1001 a 1500 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 1501 a 2000 euros mensais líquidos
- ☐ Mais de 2000 euros mensais líquidos

Experiência Profissional Atual (dois locais de trabalho)

Tenha atenção que só interessam os trabalhos na área da Psicomotricidade.

Pense nas suas duas atividades laborais, e responda às próximas 3 questões para cada um dos locais.

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 1):

-

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 1): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 1 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Atividade 2

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 2):

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 2): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 2 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Distrito(s)/Região(ões) onde exerce:

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Viana do Castelo
- ☐ Braga
- ☐ Vila Real
- ☐ Bragança

- ☐ Porto
- ☐ Aveiro
- ☐ Viseu
- ☐ Guarda
- ☐ Coimbra
- ☐ Castelo Branco
- ☐ Leiria
- ☐ Santarém
- ☐ Lisboa
- ☐ Setúbal
- ☐ Portalegre
- ☐ Évora
- ☐ Beja
- ☐ Faro
- ☐ Região Autónoma da Madeira
- ☐ Região Autónoma dos Açores
- ☐ Estrangeiro

Remuneração Mensal proveniente de atividades laborais na área de RPM: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 100 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 100 a 250 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 251 a 500 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 501 a 750 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 751 a 1000 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 1001 a 1500 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 1501 a 2000 euros mensais líquidos
- ☐ Mais de 2000 euros mensais líquidos

Qual considera ser o seu local/emprego remunerado principal na área? (faça uma breve descrição identificativa do local) *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '2' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Experiência Profissional Atual (três locais de trabalho)

Tenha atenção que só interessam os trabalhos na área da Psicomotricidade.

Pense nas suas três atividades laborais, e responda às próximas 3 questões para cada um dos locais.

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 1):

-

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 1): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 1 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Atividade 2

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 2): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 2): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 2 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Atividade 3

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 3):

-

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo

- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 3): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 3 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Distrito(s)/Região(ões) onde exerce: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Viana do Castelo
- ☐ Braga
- ☐ Vila Real
- ☐ Bragança
- ☐ Porto
- ☐ Aveiro
- ☐ Viseu
- ☐ Guarda
- ☐ Coimbra
- ☐ Castelo Branco
- ☐ Leiria
- ☐ Santarém
- ☐ Lisboa

- ☐ Setúbal
- ☐ Portalegre
- ☐ Évora
- ☐ Beja
- ☐ Faro
- ☐ Região Autónoma da Madeira
- ☐ Região Autónoma dos Açores
- ☐ Estrangeiro

Remuneração Mensal proveniente de atividades laborais na área de RPM: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 100 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 100 a 250 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 251 a 500 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 501 a 750 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 751 a 1000 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 1001 a 1500 euros mensais líquidos
- ☐ Entre 1501 a 2000 euros mensais líquidos
- ☐ Mais de 2000 euros mensais líquidos

Qual considera ser o seu local/emprego remunerado principal na área? (faça uma breve descrição identificativa do local) *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '3' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Experiência Profissional Atual (quatro ou mais locais de trabalho)

Tenha atenção que só interessam os trabalhos na área da Psicomotricidade.

Pense nas suas 4 atividades laborais, e responda às próximas 3 questões para cada um dos locais.

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 1):

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Caso tenha mais de 4 atividades laborais relacionadas com a psicomotricidade, responda em relação às 4 que considere mais importantes.

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 1): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 1 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Atividade 2

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 2): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 2): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 2 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Atividade 3

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 3): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo

- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 3): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 3 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Atividade 4

Tipo de vínculo com a entidade patronal (atividade 4):

-

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Estágio Profissional
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Contrato sem termo
- ☐ Contrato a termo certo
- ☐ Contrato a termo incerto
- ☐ Criação da sua empresa/auto-emprego
- ☐ Outro

Antiguidade no seu local de trabalho/emprego atual, na função de psicomotricista (atividade 4): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses e 1 ano
- ☐ Entre 2 e 3 anos
- ☐ Entre 4 e 5 anos
- ☐ Mais de 5 anos

Carga horária de trabalho semanal no seu local trabalho 4 (apenas o que está previsto no seu contrato de trabalho): *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 10 horas semanais
- ☐ Entre 10 e 20 horas semanais
- ☐ Entre 21 e 30 horas semanais
- ☐ Entre 31 a 40 horas semanais
- ☐ Mais de 40 horas semanais

Distrito(s)/Região(ões) onde exerce: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Viana do Castelo
- ☐ Braga
- ☐ Vila Real
- ☐ Bragança
- ☐ Porto
- ☐ Aveiro
- ☐ Viseu
- ☐ Guarda
- ☐ Coimbra
- ☐ Castelo Branco
- ☐ Leiria
- ☐ Santarém
- ☐ Lisboa
- ☐ Setúbal
- ☐ Portalegre
- ☐ Évora
- ☐ Beja
- ☐ Faro

- ☐ Região Autónoma da Madeira
☐ Região Autónoma dos Açores
☐ Estrangeiro

Remuneração Mensal proveniente de atividades laborais na área de RPM: *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Menos de 100 euros mensais líquidos
☐ Entre 100 a 250 euros mensais líquidos
☐ Entre 251 a 500 euros mensais líquidos
☐ Entre 501 a 750 euros mensais líquidos
☐ Entre 751 a 1000 euros mensais líquidos
☐ Entre 1001 a 1500 euros mensais líquidos
☐ Entre 1501 a 2000 euros mensais líquidos
☐ Mais de 2000 euros mensais líquidos

Qual considera ser o seu local/emprego remunerado principal na área? (faça uma breve descrição identificativa do local) *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for '4' ou 'Mais de 4' na pergunta '15 [G2Q00013]' (Número de locais/empregos remunerados na área atualmente:)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Práticas Profissionais

Responda a este campo referido-se à atividade que anteriormente considerou como principal.

Em que âmbitos da Intervenção Psicomotora se situa a sua prática profissional: *

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Preventiva ou Educativa
- ☐ Reeducativa ou Reabilitativa
- ☐ Terapêutica
- ☐ Outros:

Responda apenas para o local de trabalho/emprego remunerado que considera ser o seu principal (caso tenha mais do que 1)

Em que contextos decorre a intervenção: *

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Clínico ou hospitalar (serviços de psiquiatria, pedopsiquiatria, pediatria, consulta de saúde do adolescente de hospitais gerais, clínicas privadas, centros de desenvolvimento, hospitais psiquiátricos)
- ☐ Educativo (estabelecimentos de educação pré-escolar, ensino básico, secundário e superior dos sectores público, particular, cooperativo ou solidário)
- ☐ Ação social (IPSS, associações e cooperativas de ação social, lares de acolhimento e apoio à infância, lares e centros de dia para idosos, apoio domiciliário,...)
- ☐ Judicial (institutos e equipas de reinserção social, estabelecimentos prisionais)
- ☐ Outras instituições que desenvolvam atividades desportivas adaptadas (adaptação ao meio aquático, hidroterapia e hipoterapia) e entidades comunitárias que desenvolvam projetos de prevenção primária, secundária e terciária (ex. prisões,...)

Responda apenas para o local de trabalho/emprego remunerado que considera ser o seu principal (caso tenha mais do que 1)

Com que populações intervém: *

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Indivíduos saudáveis
- ☐ Indivíduos em situação de risco
- ☐ Perturbações específicas do desenvolvimento - dificuldades intelectuais
- ☐ Perturbações específicas do desenvolvimento - sensoriais
- ☐ Perturbações específicas do desenvolvimento - motoras
- ☐ Perturbações específicas do desenvolvimento - sem etiologia conhecida
- ☐ Perturbações específicas da aprendizagem
- ☐ Perturbações do comportamento (problemas de inibição, instabilidade, hiperatividades e comportamento agressivo)
- ☐ Problemas psicoafectivos emocionais
- ☐ Outro:

Responda apenas para o local de trabalho/emprego remunerado que considera ser o seu principal (caso tenha mais do que 1)

Que faixa(s) etária(s) engloba: *

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Até aos 6 anos
☐ Dos 6 aos 12 anos
☐ Dos 13 aos 17 anos
☐ Dos 18 aos 60 anos
☐ Mais de 60 anos

Responda apenas para o local de trabalho/emprego remunerado que considera ser o seu principal (caso tenha mais do que 1)

Apesar de na prática psicomotora, a abordagem instrumental e relacional complementarem-se, em qual perspetiva se enquadra a sua prática profissional? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ Instrumental (atividades mais dirigidas)
☐ Relacional (atividades mais livres e espontâneas)
☐ Ambas

Responda apenas para o local de trabalho/emprego remunerado que considera ser o seu principal (caso tenha mais do que 1)

Qual ou quais o(s) espaço(s) em que as sessões se realizam, maioritariamente: *

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- ☐ Sala
☐ Ginásio
☐ Piscina
☐ Snoezelen
☐ Domicílio (e.g. cozinha, quarto, sala)
☐ Outro:

Responda apenas para o local de trabalho/emprego remunerado que considera ser o seu principal (caso tenha mais do que 1)

Que metodologias são utilizadas na intervenção? *

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- ☐ Técnicas de Relaxação Terapêutica
☐ Consciencialização Corporal
☐ Técnicas Expressivas e Lúdico-terapêuticas
☐ Recreação Terapêutica
☐ Atividade Motora Adaptada
☐ Técnicas de Educação e Reeducação Gnosoprática
☐ Técnicas de Recreação terapêutica
☐ Outro:

Responda apenas para o local de trabalho/emprego remunerado que considera ser o seu principal (caso tenha mais do que 1)

Competências Empreendedoras

Nesta parte do questionário, é importante que responda a todas as questões sobre as competências que considera possuir. Responda o mais sinceramente possível.

Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '64 [G8Q00001]' (Tem facilidade em identificar oportunidades e lacunas de mercado para serem exploradas pelo seu local de trabalho?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(is)/ experiência profissional
☐ Adquirida através de contacto com a família
☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
☐ Adquirida através de redes de contacto
☐ Inata/ características pessoais

Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '66 [G8Q00003]' (Consegue avaliar o mercado do seu local de trabalho, as suas tendências, lacunas e mudanças?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(is)/ experiência profissional
☐ Adquirida através de contacto com a família
☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
☐ Adquirida através de redes de contacto
☐ Inata/ características pessoais

Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta 68 [G8Q00005] (Tem facilidade em relacionar-se com outros técnicos?)

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
☐ Adquirida através de contacto com a família
☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
☐ Adquirida através de redes de contacto
☐ Inata/ características pessoais

Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta 70 [G8Q00007] (Consegue evitar e resolver conflitos com os colegas?)

Por favor, seleccione **todas** as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
☐ Adquirida através de contacto com a família
☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
☐ Adquirida através de redes de contacto
☐ Inata/ características pessoais

Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros? *

Por favor, seleccione **apenas uma** das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta 72 [G8Q00009] (Consegue estabelecer consensos com outros técnicos ou parceiros?)

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Comunica de forma eficaz/ eficiente? *

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta 74 [G8Q00011] (Comunica de forma eficaz/ eficiente?)

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

No seu local de trabalho, considera ter facilidade em analisar informação complexa (que abrange várias coisas ou ideias)?

*

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta 76 [G8Q00013] (No seu local de trabalho, considera ter facilidade em analisar informação complexa (que abrange várias coisas ou ideias)?)

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Tem facilidade em tomar decisões? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta 78 [G8Q00015] (Tem facilidade em tomar decisões?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Identifica e avalia riscos? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:
A resposta for 'Sim' na pergunta 80 [G8Q00017] (Identifica e avalia riscos?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto

☐ Inata/ características pessoais

Realiza frequentemente atividades inovadoras? *

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '82 [G8Q00019] (Realiza frequentemente atividades inovadoras?)

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
☐ Adquirida através de contacto com a família
☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
☐ Adquirida através de redes de contacto
☐ Inata/ características pessoais

Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos? *

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '84 [G8Q00021] (Na instituição onde trabalha tem facilidade em organizar tarefas ou projetos?)

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
☐ Adquirida através de contacto com a família
☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
☐ Adquirida através de redes de contacto
☐ Inata/ características pessoais

Utiliza de forma eficiente os recursos? *

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '86 [G8Q00023] (Utiliza de forma eficiente os recursos?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(is)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Tem facilidade em liderar colegas/funcionários/equipas, caso lhe seja solicitado ou incutida essa responsabilidade? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '88 [G8Q00025] (Tem facilidade em liderar colegas/funcionários/equipas, caso lhe seja solicitado ou incutida essa responsabilidade?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(is)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '90 [G8Q00027] (Motiva os colegas/funcionários/equipas para atingirem os objetivos?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '92 [G8Q00029]' (Na instituição onde trabalha, consegue estabelecer e avaliar metas?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/instituição? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '94 [G8Q00031]' (Utiliza os recursos e capacidades do grupo e da empresa/instituição?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto

- ☐ Inata/ características pessoais

Analisa a viabilidade financeira da implementação de estratégias? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '96 [G8Q00033] (Analisa a viabilidade financeira da implementação de estratégias?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
☐ Adquirida através de contacto com a família
☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
☐ Adquirida através de redes de contacto
☐ Inata/ características pessoais

No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?

*

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '98 [G8Q00035] (No seu local de trabalho, mantém o compromisso com o projeto/tarefas a desenvolver?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
☐ Adquirida através de contacto com a família
☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
☐ Adquirida através de redes de contacto
☐ Inata/ características pessoais

Compromete-se com metas a longo prazo? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim

☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '100 [G8Q00037]' (Compromete-se com metas a longo prazo?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se sim, como considera ter adquirido esta competência?

*

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '102 [G8Q00039]' (Perante situações de insucesso, considera que é capaz de começar de novo, ou seja, de reiniciar a sua atividade?)

Por favor, seleccione todas as que se aplicam:

- ☐ Adquirida através do curso de EER/RPM
- ☐ Adquirida através de formação(ões) externa(s)
- ☐ Adquirida através de atividade(s) laboral(ais)/ experiência profissional
- ☐ Adquirida através de contacto com a família
- ☐ Adquirida através de modelos de referência empreendedores
- ☐ Adquirida através de redes de contacto
- ☐ Inata/ características pessoais

Participou em alguma formação, fora do seu curso de RPM, relacionada com o Empreendedorismo? *

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Quais? Indique o tema da formação, a entidade, e o número de horas aproximado de cada uma das formações

25/10/2016

Inquéritos FMH - Empreendedorismo |

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '104 [G8Q00041]' (Participou em alguma formação, fora do seu curso de RPM, relacionada com o Empreendedorismo?)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Contactos

Está disponível para participar em entrevistas de aprofundamento do tema?

Toda a informação fornecida será tratada com absoluta confidencialidade e exclusivamente para os fins deste estudo.

Por favor, seleccione apenas uma das seguintes opções:

☐ Sim

☐ Não

Qual o seu nome? *

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '120 [G10Q00001]' (Está disponível para participar em entrevistas de aprofundamento do tema?

Toda a informação fornecida será tratada com absoluta confidencialidade e exclusivamente para os fins deste estudo.)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Qual o seu email?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '120 [G10Q00001]' (Está disponível para participar em entrevistas de aprofundamento do tema?

Toda a informação fornecida será tratada com absoluta confidencialidade e exclusivamente para os fins deste estudo.)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Qual o seu contacto telefónico?

Responda a esta pergunta apenas se as seguintes condições são verdadeiras:

A resposta for 'Sim' na pergunta '120 [G10Q00001]' (Está disponível para participar em entrevistas de aprofundamento do tema?

Toda a informação fornecida será tratada com absoluta confidencialidade e exclusivamente para os fins deste estudo.)

Neste campo só é possível Introduzir números.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Muito obrigada pela sua colaboração!

Qualquer dúvida ou informação que pretenda ver esclarecida, poderá fazê-lo através do seguinte contacto: cespadinha@fmh.ulisboa.pt

06-15-2016 – 14:05

Submeter o seu inquérito

Obrigado por ter concluído este Inquérito.